

SITUATION DES DIPLOMÉ-E-S PROMOTION 2016

SYNTHÈSE – JUILLET 2017

DIRECTION DES RELATIONS ENTREPRISES

ARNAUD TROLLÉ – BÉATRICE WEILL-BUREAU

Table des matières

Table des figures	VIII
Liste des tableaux	IX
1 Préambule	1
2 Chiffres-clé du placement des jeunes diplômé-e-s	3
2.1 Les principaux indicateurs	3
2.2 La recherche d'emploi des diplômé-e-s	7
2.2.1 La durée de recherche d'emploi	7
2.2.2 Les diplômé-e-s en recherche non fructueuse de plus de 6 mois	9
2.3 La nature de l'emploi des jeunes diplômé-e-s	9
2.3.1 Comment les diplômé-e-s ont-ils(-elles) trouvé leur emploi ?	9
2.3.2 Les critères de choix du premier emploi	10
2.3.3 Les créateur-riche-s d'entreprise	12
2.3.4 Les types de contrat	14
2.3.5 Le statut de cadre	16
2.3.6 Les responsabilités	18
2.3.7 Les enjeux de la RSE	20
2.3.8 Les types d'entreprises	22
2.3.9 La localisation des emplois	24
2.3.10 L'adéquation de l'emploi occupé avec la formation et le projet professionnel	28
2.3.11 La satisfaction des diplômés vis-à-vis de leur emploi	30
2.4 Les secteurs d'activités et métiers	35
2.5 Les revenus	40
3 Poursuite d'études et volontariat	53
3.1 La poursuite d'études (hors thèse)	53
3.2 Les thèses	55
3.3 Le volontariat	58
4 Les jeunes diplômé-e-s et leur École	61
4.1 Les diplômé-e-s et la Vie Associative à l'École	61
4.2 Les diplômé-e-s et leur Stage / Projet de Fin d'Études	61
4.3 La satisfaction des diplômé-e-s vis-à-vis de leur École	64
4.4 Les diplômé-e-s recommandent-ils(-elles) leur École ?	67

5 Conclusion

71

Table des figures

1.1	Exemple de jauge graphique utilisée pour indiquer le taux de réponse à un item du questionnaire 2017. Le curseur noir indique la valeur du taux de réponse à l'item. La jauge graphique est scindée en 3 zones : rouge (entre 0% et 33.3%), orange (entre 33.4% et 66.6%) et vert (entre 66.7% et 100%).	1
2.1	Taux net d'emploi par département, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).	4
2.2	Situation professionnelle des jeunes diplômé-e-s de l'INSA Lyon ($N = 808$). . .	6
2.3	Durée moyenne de recherche du premier emploi pour les diplômé-e-s qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département, pour les promotions 2011 à 2016 (interrogées de 2012 à 2017).	7
2.4	Durée moyenne de recherche du premier emploi pour les diplômé-e-s 2016 qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département et par sexe.	8
2.5	Étendue des durées de recherche du premier emploi pour les diplômé-e-s 2016 qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département. — : ligne de démarcation entre une durée de moins de 2 mois et des durées supérieures à 2 mois.	8
2.6	Principaux moyens utilisés dans la recherche d'emploi (1 à 4 réponses possibles).	9
2.7	Moyens qui ont fonctionné pour trouver le premier emploi (une seule réponse était autorisée).	10
2.8	Pourcentage de diplômé-e-s dont le moyen d'obtention du premier emploi est le stage principal ou le PFE, par département, et pour les promotions 2014 à 2016 (interrogées de 2015 à 2017).	12
2.9	Proportion de créateur-riche-s d'entreprise, parmi les diplômé-e-s en activité professionnelle, par département.	13
2.10	Taux de CDI par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).	14
2.11	Taux de CDI par département et par sexe, pour la promotion 2016.	15
2.12	Proportion de diplômé-e-s avec le statut de cadre par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).	16
2.13	Proportion de diplômé-e-s avec le statut de cadre par département et par sexe, pour la promotion 2016.	17
2.14	Responsabilités des jeunes diplômé-e-s.	18
2.15	Proportion de diplômé-e-s qui exercent une activité internationale, par type de filière de Premier Cycle (PC). NS : différence non significative ; * : différence significative.	19

2.16 Répartition des réponses données à l’item “Les enjeux de la RSE [...] font-ils partie de votre mission ?”, par département ($N = 515$). Échelle de catégories allant de 0 (“Pas du tout”) à 5 (“Totalelement”). — : ligne de démarcation entre la note 0 et les notes supérieures (1, 2, 3, 4 et 5).	20
2.17 Enjeux de la RSE qui font partie de la mission des diplômé-e-s (plusieurs réponses possibles).	21
2.18 Taux de placement par type d’employeur.	22
2.19 Taux de placement par taille d’entreprise. — : ligne de démarcation entre les TPE-PME et les grandes entreprises.	23
2.20 Localisation des emplois (en France / à l’étranger), pour les différents départements ($N = 553$).	24
2.21 Répartition des emplois en France par zone régionale, pour les promotions 2014 à 2016 (interrogées de 2015 à 2017).	25
2.22 Répartition des emplois en France par zone régionale, pour les différents départements (promotion 2016).	25
2.23 Répartition des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle (ou en thèse) par lieu de travail et région d’origine ($N=552$).	26
2.24 Répartition des emplois à l’étranger par zone géographique.	27
2.25 Proportion de diplômé-e-s qui jugent leur emploi en adéquation avec le secteur disciplinaire de leur formation, par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).	28
2.26 Proportion de diplômé-e-s qui jugent leur emploi en adéquation avec leur niveau de qualification, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).	29
2.27 Proportion de diplômé-e-s qui jugent leur emploi en adéquation avec leur projet professionnel initial, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).	29
2.28 Satisfaction des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle vis-à-vis de leur emploi. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne).	30
2.29 Satisfaction des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle vis-à-vis de leurs perspectives d’évolution (carrière, rémunération), par département. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).	31
2.30 Proportion de diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle qui cherchent un autre emploi, par département.	31
2.31 Diversité de l’équipe du point de vue du sexe – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. <i>NSP</i> : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.	32
2.32 Diversité de l’équipe du point de vue de l’origine culturelle – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. <i>NSP</i> : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.	33

2.33	Diversité de l'équipe du point de vue de la formation initiale – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. <i>NSP</i> : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.	33
2.34	Diversité de l'équipe du point de vue du handicap – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. <i>NSP</i> : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.	34
2.35	Répartition par secteur d'activité des diplômé-e-s 2016, par sexe ($N = 543$). . .	36
2.36	Répartition des diplômé-e-s 2016 dans les services de l'entreprise, par sexe ($N = 541$).	37
2.37	Répartition des diplômé-e-s 2016 par type de métier et par sexe ($N = 522$). . .	39
2.38	Rémunérations brutes annuelles avec primes, en moyenne, en France et à l'étranger, par sexe, par promotion.	41
2.39	Valeurs médianes de la rémunération brute annuelle avec primes, en France et à l'étranger, par sexe, par promotion.	42
2.40	Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par zone régionale, par sexe et par promotion.	44
2.41	Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération brute annuelle avec primes des diplômé-e-s 2016, par département et par sexe ($N = 471$). I : ± 1 écart-type.	45
2.42	Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération brute annuelle avec primes par voie d'admission ($N = 458$), pour les promotions 2016 et 2015. I : ± 1 écart-type.	46
2.43	Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération par filière de 1 ^{er} cycle, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement). I : ± 1 écart-type.	47
2.44	Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes, tous sexes confondus, par taille d'entreprise, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement). I : ± 1 écart-type.	48
2.45	Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par taille d'entreprise et par sexe, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement). I : ± 1 écart-type.	49
2.46	Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par secteur d'activités et par sexe, pour la promotion 2016 ($N = 471$).	50
2.47	Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par métier, tous sexes confondus, pour la promotion 2016.	51
2.48	Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par métier et par sexe, pour la promotion 2016.	52
3.1	Répartition des 93 diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études (hors thèse) par type d'études.	53
3.2	Proportion de diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études (hors thèse) par type d'études, pour les différents départements.	54

3.3	Les raisons principales pour lesquelles les diplômé-e-s 2016 ont choisi de poursuivre leurs études.	54
3.4	Nombre de diplômés en thèse par type de thèse, pour les promotions 2016, 2015 et 2014.	56
3.5	Nombre de diplômé-e-s en thèse (tous types confondus) par département, pour les promotions 2016, 2015 et 2014.	57
3.6	Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération des diplômé-e-s en thèse par type de thèse, pour les promotions 2016 et 2015.	57
3.7	Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération des diplômé-e-s en VIE, pour les promotions 2016, 2015 et 2014.	60
4.1	Proportion de diplômé-e-s 2016 membres d'une association (ou plus) par voie d'admission.	61
4.2	Proportion de diplômé-e-s qui ont répondu "Oui" à la question "Avez-vous pu choisir un Stage / Projet de Fin d'Études conforme à votre projet personnel et professionnel ?", par département ($N = 761$).	62
4.3	Motifs invoqués par les diplômé-e-s qui ont répondu "non" à la question "Avez-vous pu choisir un Stage / Projet de Fin d'Études conforme à votre projet personnel et professionnel ?", par département.	63
4.4	Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur formation, par département. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).	64
4.5	Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur formation, par situation actuelle. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).	65
4.6	Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur formation, par voie d'admission. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).	66
4.7	Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leurs expériences de stage durant la formation, par département. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).	67
4.8	Proportion de diplômé-e-s qui recommanderaient leur École à un ami qui souhaiterait poursuivre un cursus dans l'enseignement supérieur, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).	68
4.9	Proportion de diplômé-e-s qui recommanderaient leur École à leur employeur dans l'éventualité où celui-ci souhaiterait développer des relations partenariales avec une Grande École, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).	68

Liste des tableaux

2.1	Principaux indicateurs. En vert : % significativement meilleur pour la promotion 2016, relativement à la promotion 2015 ; en rouge : % significativement moins bon pour la promotion 2016, relativement à la promotion 2015 ; en jaune : pas de différence significative entre les % calculés pour les promotions 2015 et 2016.	4
2.2	Critères de choix du premier emploi, par département. En vert : critères les plus cités ; en rouge : critères les moins cités.	11
2.3	Top 5 des secteurs d'activités, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).	35
2.4	Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec et sans primes, en France et à l'étranger, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).	40
3.1	Répartition des diplômé-e-s en volontariat par type de volontariat, pour la promotion 2016.	58
3.2	Nombre de diplômé-e-s par type de volontariat et par pays, pour la promotion 2016.	58
3.3	Nombre de diplômé-e-s en VIE par pays et employeur, pour la promotion 2016.	59

Chapitre 1

Préambule

Ce document présente les résultats de la 31^{ème} interrogation des jeunes diplômé-e-s de l'INSA Lyon sur leur situation à la sortie de l'École.

Pour la 5^{ème} année consécutive, nous intégrons le processus de la Conférence des Grandes Écoles (CGE), qui porte sur 174 écoles participantes dont 133 écoles d'ingénieurs.

La promotion 2016 a été interrogée en Mars-Avril 2017, conformément au calendrier de la CGE. Elle compte 1 040 diplômé-e-s : 808 questionnaires ont été traités, soit 77.7% de l'effectif. Ce taux de réponse, bien qu'en baisse relativement à la promotion 2015, reste encore supérieur à celui des écoles d'ingénieurs qui ont participé cette année à l'enquête CGE (73.6%).

Ce document est organisé en 3 parties. Tout d'abord, les chiffres-clé du placement des diplômé-e-s 2016 sont exposés (Cf. Chapitre 2). Puis, un zoom sur la poursuite d'études et le volontariat est opéré (Cf. Chapitre 3). Enfin, le point de vue des jeunes diplômé-e-s sur leur École est abordé (Cf. Chapitre 4).

Autant que possible, pour la promotion 2016, le nombre de réponses (noté N) utilisé comme base de calcul d'un indicateur statistique (taux, proportion, moyenne, etc.) sera mentionné.

En outre, une jauge graphique sera utilisée pour indiquer le taux de réponse à un item du questionnaire 2017 (Cf. Figure 1.1 pour une illustration) ; ce taux est calculé comme le rapport entre le nombre de réponses à l'item et le nombre de répondants concernés par l'item.



Figure 1.1: Exemple de jauge graphique utilisée pour indiquer le taux de réponse à un item du questionnaire 2017. Le curseur noir indique la valeur du taux de réponse à l'item. La jauge graphique est scindée en 3 zones : rouge (entre 0% et 33.3%), orange (entre 33.4% et 66.6%) et vert (entre 66.7% et 100%).

Comme les années précédentes, une comparaison entre les indicateurs principaux de l'INSA Lyon et des écoles d'ingénieurs qui ont participé à l'enquête CGE sera souvent réalisée.

Chapitre 2

Chiffres-clé du placement des jeunes diplômé-e-s

2.1 Les principaux indicateurs

Les données sont analysées selon la méthode CGE afin d'autoriser la comparaison avec les autres écoles d'ingénieurs. Le mode de calcul du taux net d'emploi est identique à celui utilisé l'année dernière, à savoir :

- Les thèses CIFRE ne sont pas incluses dans le calcul du taux net d'emploi ;
- Les volontariats sont pris en compte dans le calcul du taux net d'emploi.

Ainsi, le taux net d'emploi (TNE) est calculé comme suit :

$$TNE = \frac{A + V}{A + V + R}$$

où A est le nombre de diplômé-e-s en activité professionnelle, V le nombre de diplômé-e-s en volontariat, et R le nombre de diplômé-e-s en recherche d'emploi.

Le Tableau 2.1 résume les principaux indicateurs de la situation des diplômé-e-s 2016. Cette année, une nouveauté réside dans l'usage de tests d'inférence statistique. Notamment, des tests de comparaison de deux proportions¹ seront employés pour déterminer si la proportion observée pour la promotion 2016 est *significativement*² plus élevée – ou plus faible – que la proportion observée pour la promotion 2015 (au seuil de signification $\alpha = 0.05$).

¹Ces tests, unilatéraux, consistent en des tests Z sur *échantillons indépendants*. On parle d'*échantillons indépendants* quand les données sont collectées auprès de groupes d'individus différents.

²En statistiques, de façon générale, un résultat est dit significatif lorsqu'il est très peu probable qu'il puisse être obtenu par un simple hasard. Habituellement, un seuil de signification, noté α , égal à 0.05 est utilisé, i.e. le résultat observé a moins de 5% de chances d'être obtenu par hasard.

	INSA		CGE	
	Promo 2016	Promo 2015	Promo 2016	Promo 2015
Taux net d'emploi	93,5% (N=633)	89,2%	86,8%	82,6%
% de diplômé-e-s qui sont OU ont été en activité professionnelle	80,6% (N=808)	78,2%		
% CDI	80,5% (N=492)	81,9%	78,8%	76,6%
% Emploi en moins de 2 mois	71,6% (N=626)	68,7%	81,8%	78,5%
% Cadres (Emploi en France)	94,5% (N=489)	95,8%	89,3%	89,6%
% En recherche d'emploi	5,1% (N=808)	8,5%	10,9%	14,4%
% Création d'entreprise	1,3% (N=554)	3,3%	2,3%	2,4%
% Emploi en Auvergne-Rhône-Alpes (parmi les diplômé-e-s en activité professionnelle en France)	50,2% (N=498)	49,6%*		
% Emploi en province	62,7% (N=553)	61,7%	49,1%	49,7%
% Emploi en île-de-France	27,3% (N=553)	24,6%	39,6%	38,1%
% Emploi à l'étranger	9,9% (N=553)	13,7%	11,3%	12,2%

*Ce taux correspond à la somme des taux d'emploi en Rhône-Alpes et en Auvergne, i.e. les 2 régions existantes avant le redécoupage des régions.

Tableau 2.1: Principaux indicateurs. En vert : % significativement meilleur pour la promotion 2016, relativement à la promotion 2015 ; en rouge : % significativement moins bon pour la promotion 2016, relativement à la promotion 2015 ; en jaune : pas de différence significative entre les % calculés pour les promotions 2015 et 2016.

Pour l'INSA Lyon, on observe une progression de 4.3% du taux net d'emploi, soit une progression aussi importante que pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs (+4.2%). Notons que le taux net d'emploi des diplômé-e-s de l'INSA Lyon reste largement supérieur, d'environ 7%, à celui des diplômé-e-s de l'ensemble des écoles d'ingénieurs. Un test de comparaison de deux proportions montre que, pour l'INSA Lyon, cette progression est statistiquement significative.

Pour l'INSA Lyon, sur les 3 dernières années (Cf. Figure 2.1), on note une forte croissance du taux net d'emploi, de près de 10% (de 83.7% pour la promotion 2014, à 93.5% pour la promotion 2016).

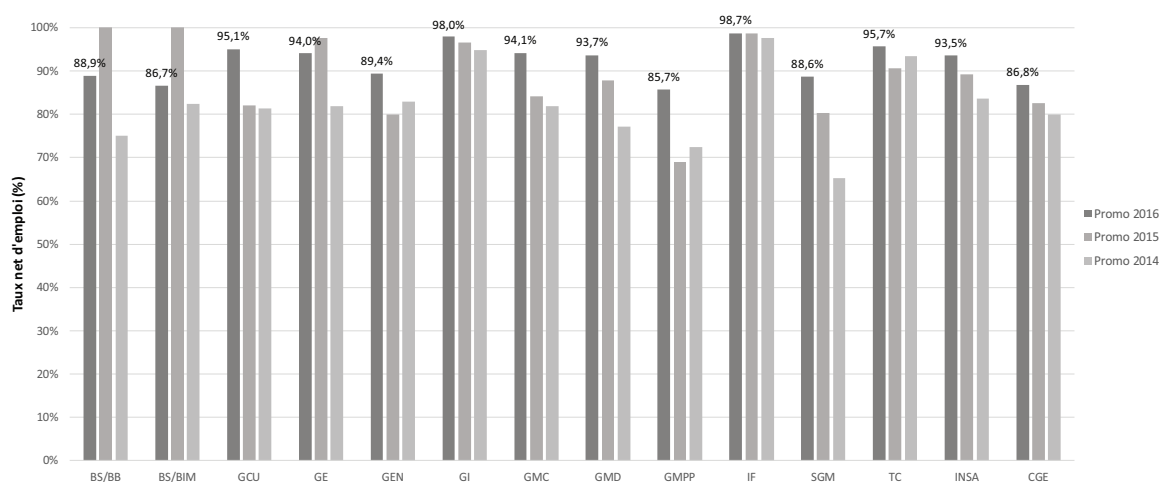


Figure 2.1: Taux net d'emploi par département, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).

Pour la promotion 2016, on peut observer que les différences de taux net d'emploi entre les départements s'estompent : le taux net d'emploi varie entre 85.7% (pour le département GMPP) et 98.7% (pour le département IF). Aussi, en ce qui concerne

certaines départements pour lesquels le taux net d'emploi était assez faible (i.e. en-deçà de 80%) pour les promotions 2014 et/ou 2015 (GMD, GMPP et SGM), on enregistre une forte croissance (e.g. +16.7% pour le département GMPP).

Pour l'INSA Lyon, le pourcentage de diplômé-e-s en recherche d'emploi recule de 3.4%, de 8.5% pour la promotion 2015 à 5.1% pour la promotion 2016, soit une baisse similaire à celle relevée pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs (-3.5%) ; pour l'INSA Lyon, **cette baisse est statistiquement significative. En outre, il est à signaler que le pourcentage de diplômé-e-s 2016 de l'INSA Lyon en recherche d'emploi reste très inférieur, de près de 6%, à celui des diplômé-e-s 2016 de l'ensemble des écoles d'ingénieurs.**

On observe une progression du pourcentage de diplômé-e-s en CDI pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs (+2.2%). **Il est important de noter que le pourcentage de diplômé-e-s de l'INSA Lyon en CDI reste supérieur, de près de 2%, à celui des diplômé-e-s de l'ensemble des écoles d'ingénieurs.**

Notons que le pourcentage de diplômé-e-s 2016 de l'INSA Lyon qui trouvent un emploi en moins de 2 mois est largement inférieur, de plus de 10%, à celui des diplômé-e-s 2016 de l'ensemble des écoles d'ingénieurs.

Pour l'INSA Lyon, la proportion de créateur-riche-s d'entreprise diminue de plus de moitié (1.3% pour la promotion 2016, contre 3.3% pour la promotion 2015); cette diminution est statistiquement significative. Or, la proportion de créateur-riche-s d'entreprise parmi les diplômé-e-s de l'ensemble des écoles d'ingénieurs reste stable.

Pour l'INSA Lyon, le taux d'emploi à l'étranger des diplômé-e-s 2016 est en baisse de 3.8%, comparativement à la promotion 2015 ; cette baisse est statistiquement significative. Notons que, pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs, le taux d'emploi à l'étranger recule aussi, mais dans une moindre mesure (-0.9%).

Tandis que le pourcentage de diplômé-e-s en recherche d'emploi recule nettement (de 12.9% pour la promotion 2014, à 5.1% pour la promotion 2016, Cf. Figure 2.2), **les pourcentages de diplômé-e-s en activité professionnelle, en volontariat, et en thèse augmentent progressivement** (e.g. pour le pourcentage de diplômé-e-s en activité professionnelle : de 64.2% pour la promotion 2014, à 68.6% pour la promotion 2016). Les proportions de diplômé-e-s dans une autre situation professionnelle (i.e. en poursuite d'études et sans activité volontairement) restent stables.

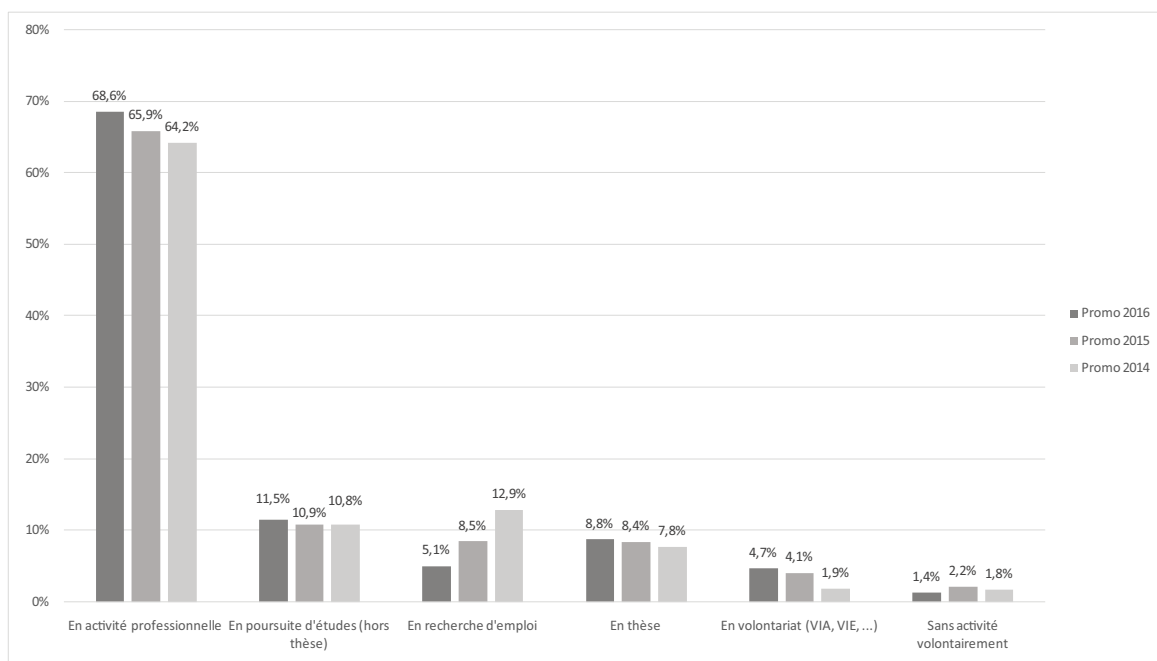


Figure 2.2: Situation professionnelle des jeunes diplômé-e-s de l'INSA Lyon (N = 808).

2.2 La recherche d'emploi des diplômé-e-s

2.2.1 La durée de recherche d'emploi

La Figure 2.3 montre la durée moyenne de recherche du premier emploi (en mois) pour les diplômé-e-s qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département, pour les promotions 2011 à 2016 (interrogées de 2012 à 2017).

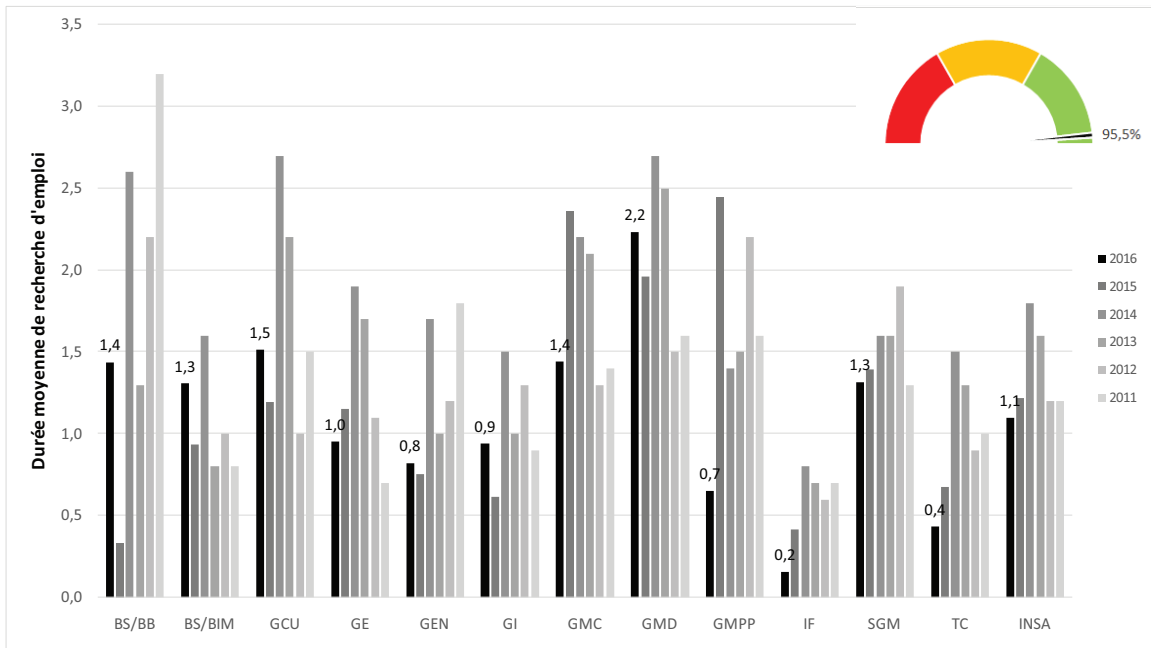


Figure 2.3: Durée moyenne de recherche du premier emploi pour les diplômé-e-s qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département, pour les promotions 2011 à 2016 (interrogées de 2012 à 2017).

Pour l'INSA Lyon, cette durée moyenne reste assez stable sur les deux dernières promotions (1.1 et 1.2 mois, respectivement). Comparativement à la promotion 2015, on observe une nette diminution de la durée moyenne de recherche d'emploi pour la promotion 2016 des départements GMC et GMPP, pour lesquels un allongement de cette durée moyenne avait été observé l'année dernière.

La Figure 2.4 montre la durée moyenne de recherche du premier emploi (en mois) pour les diplômé-e-s 2016 qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département et par sexe.

Pour 3 départements (BS/BB, BS/BIM et GMD), la durée moyenne de recherche d'emploi des Femmes est largement supérieure à celle des Hommes. Pour les autres départements, cette durée moyenne est sensiblement égale chez les Femmes et les Hommes (voire légèrement plus courte chez les Femmes).

Plutôt que la durée moyenne de recherche du premier emploi, qui renseigne seulement sur une tendance centrale, la Figure 2.5 montre, quant à elle, l'étendue des durées de recherche du premier emploi pour les diplômé-e-s 2016 qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département.

Pour l'INSA Lyon, la proportion de diplômé-e-s 2016 qui ont trouvé leur emploi avant l'obtention de leur diplôme dépasse les 50% (contre 48.9% pour la promotion 2015, pour rappel). Cette proportion varie de 28.1% (pour le département GCU) à 74.3% (pour le département IF).

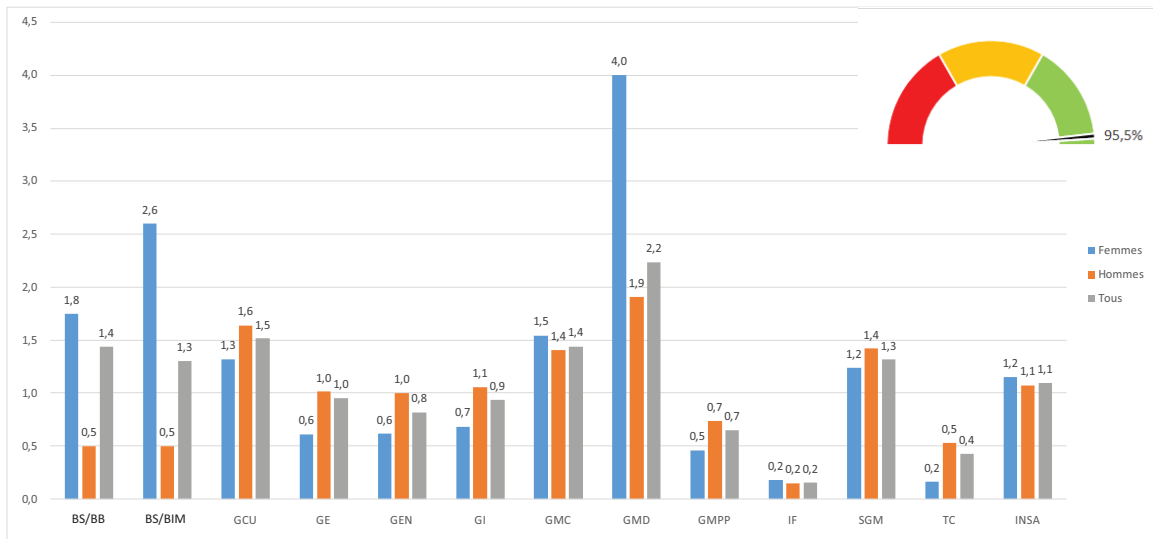


Figure 2.4: Durée moyenne de recherche du premier emploi pour les diplômé-e-s 2016 qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département et par sexe.

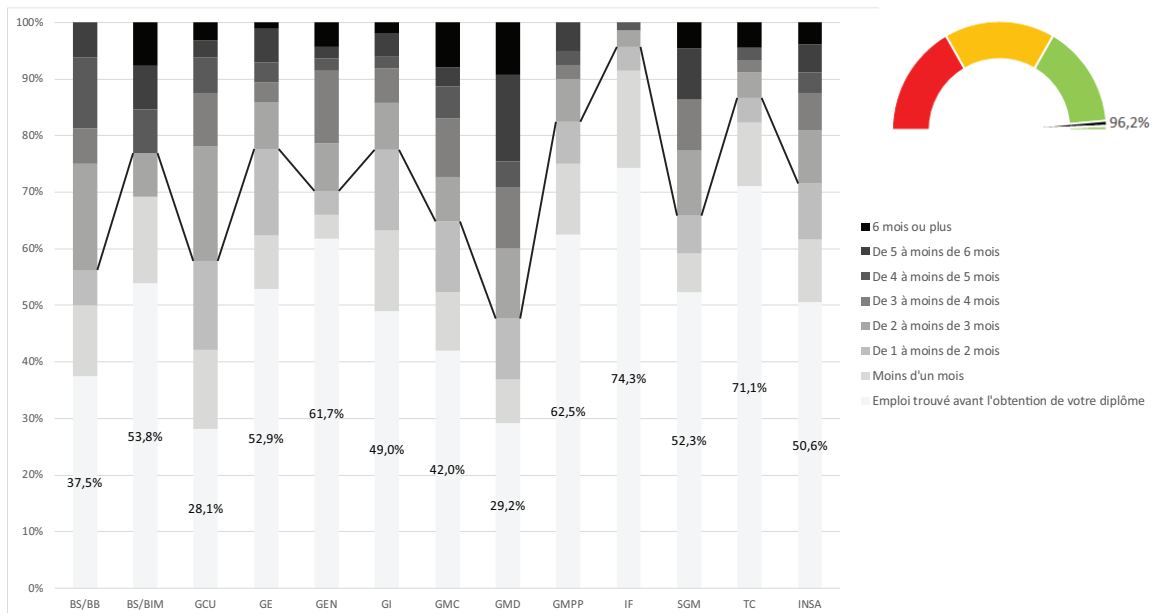


Figure 2.5: Étendue des durées de recherche du premier emploi pour les diplômé-e-s 2016 qui travaillent ou ont déjà travaillé, par département. — : ligne de démarcation entre une durée de moins de 2 mois et des durées supérieures à 2 mois.

À l'échelle de l'INSA Lyon, la proportion de diplômé-e-s 2016 qui ont trouvé leur emploi en moins de 2 mois atteint 71.6%. Mais cette proportion varie fortement d'un département à l'autre, de 47.7% (pour le département GMD) à 95.7% (pour le département IF).

2.2.2 Les diplômé-e-s en recherche non fructueuse de plus de 6 mois

L'enquête mesure chaque année le nombre de jeunes diplômé-e-s dont la recherche d'emploi reste infructueuse. L'indicateur sélectionné est le nombre de diplômé-e-s en recherche d'emploi infructueuse au-delà de 6 mois de recherche. Cette année, les résultats montrent que seulement 2 diplômé-e-s se retrouvent dans cette situation difficile, 1 dans le département GMD et 1 dans le département SGM. Un-e seul-e a refusé une proposition d'emploi.

2.3 La nature de l'emploi des jeunes diplômé-e-s

2.3.1 Comment les diplômé-e-s ont-ils(-elles) trouvé leur emploi ?

La Figure 2.6 montre les principaux moyens utilisés par les jeunes diplômé-e-s dans leur recherche d'emploi (1 à 4 réponses possibles, $N = 526$).

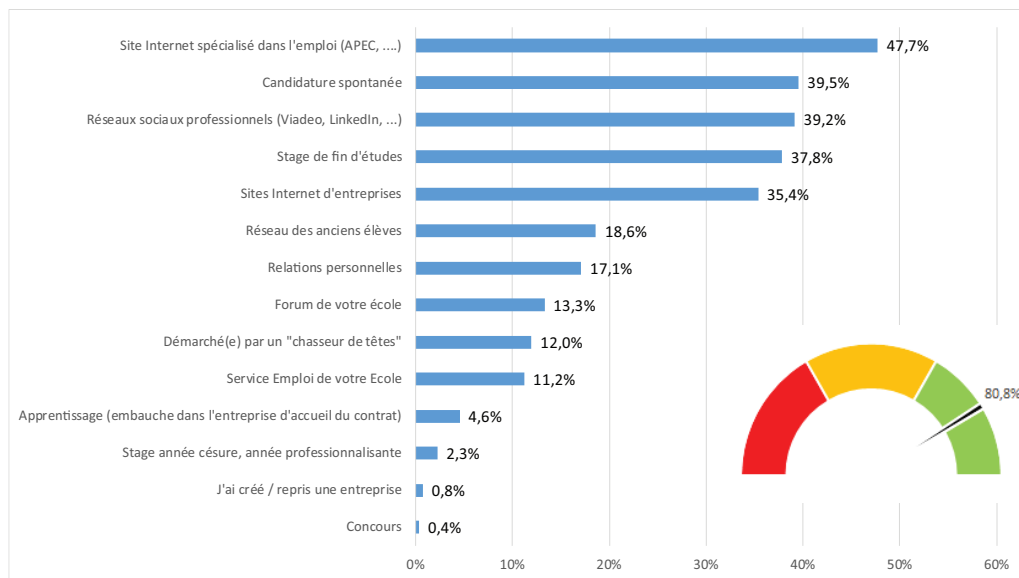


Figure 2.6: Principaux moyens utilisés dans la recherche d'emploi (1 à 4 réponses possibles).

Les sites internet spécialisés dans l'emploi (47.7% des répondants), la candidature spontanée (39.5% des répondants) et – nouveauté cette année – les réseaux sociaux professionnels (39.2% des répondants) forment le tiers de tête. Toutefois, si ce dernier moyen est très prisé des diplômé-e-s 2016 pour leur recherche d'emploi, il s'avère peu fructueux. En effet, seulement 6.6% des diplômé-e-s ont trouvé un emploi via les réseaux sociaux professionnels (Cf. Figure 2.7).

La Figure 2.7 présente les moyens qui ont fonctionné pour trouver le premier emploi (une seule réponse était autorisée, $N = 533$). À l'échelle de l'INSA Lyon, le principal moyen

d'obtention du premier emploi reste le stage principal ou le PFE (27.7%, $N = 533$) ; ce moyen d'obtention est plus répandu dans l'ensemble des écoles d'ingénieurs (33.3%). Les autres moyens les plus fructueux sont les sites internet spécialisés dans l'emploi (16.9%) et les sites internet d'entreprises (8.4%).

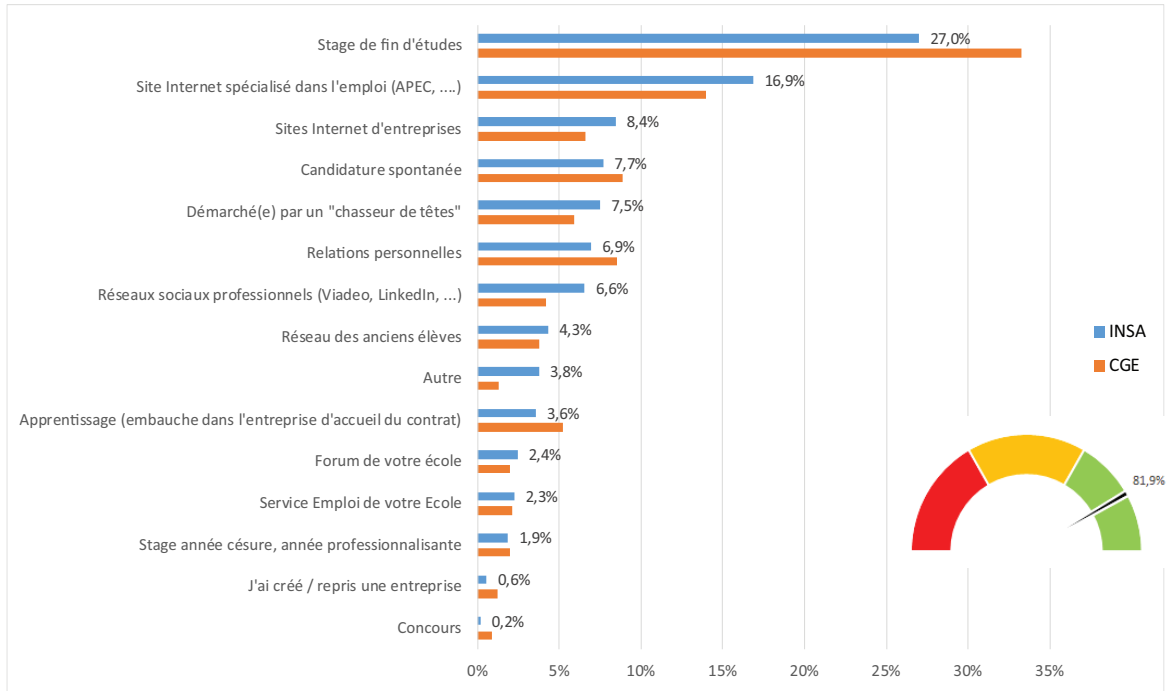


Figure 2.7: Moyens qui ont fonctionné pour trouver le premier emploi (une seule réponse était autorisée).


La proportion de diplômé-e-s 2016 de l'INSA Lyon qui obtiennent un emploi via leur stage principal ou PFE (27.7%) est en baisse (Cf. Figure 2.8), comparativement à la promotion 2015 (i.e 30.3%).

En outre, cette proportion dépasse les 50% pour 3 départements, i.e. BS/BIM, GEN et IF ; elle reste relativement faible pour les départements GMC (9.9%), GMD (12.7%), GCU (13.2%) et TC (12.2%) ; elle chute pour le département BS/BB (14.3% pour la promotion 2016, contre 57.1% pour la promotion 2015). Les proportions sont plus ou moins élevées selon le positionnement ou non d'un stage principal en fin de cursus.

2.3.2 Les critères de choix du premier emploi

Le Tableau 2.2 présente les critères de choix du premier emploi, par département.

À l'échelle de l'INSA Lyon ($N = 521$), les deux critères les plus cités par les jeunes diplômé-e-s sont "le contenu de la mission / du poste proposé" (35.5%) et "l'adéquation avec un projet professionnel" (28.0%), avec des disparités importantes selon le département. Le critère le moins cité est "la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)" (0.4%), ce qui peut interpeller au regard des efforts déployés par les entreprises dans ce domaine. On observe également que le montant du salaire proposé n'apparaît comme critère de choix que pour 1.3% des répondants (1.8% l'an dernier), le lieu géographique que pour 7.5% des répondants (8.0% l'an dernier).



	Le contenu de la mission / du poste proposé	L'adéquation avec un projet professionnel	Le secteur d'activité de l'entreprise	Le lieu géographique	Les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise	La notoriété de l'entreprise	L'absence d'alternative	La politique globale de relations humaines dans l'entreprise	Le montant du salaire proposé	Autre	J'ai créé / repris mon entreprise	La politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)
BS/BB	25,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
BS/BIM	50,0%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
IGU	23,1%	32,7%	19,2%	11,5%	3,8%	5,8%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
GE	40,8%	33,8%	9,9%	5,6%	5,6%	2,8%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
GEN	46,3%	24,4%	12,2%	2,4%	4,9%	4,5%	2,4%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
GI	38,6%	38,6%	2,3%	2,3%	6,8%	2,3%	0,0%	0,0%	2,3%	4,5%	2,3%	0,0%
GMC	44,3%	28,6%	4,3%	8,6%	5,7%	1,4%	4,3%	0,0%	1,4%	1,4%	0,0%	0,0%
GMD	31,5%	24,1%	14,8%	9,3%	1,9%	0,0%	11,1%	0,0%	1,9%	1,9%	3,7%	0,0%
GMPP	16,1%	25,8%	3,2%	16,1%	22,6%	3,2%	6,5%	3,2%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%
IF	36,1%	29,5%	6,6%	4,9%	8,2%	6,6%	0,0%	6,6%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%
SGM	43,8%	12,5%	9,4%	15,6%	6,3%	3,1%	3,1%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TC	24,4%	22,0%	4,9%	7,3%	14,6%	9,8%	0,0%	9,8%	2,4%	2,4%	0,0%	2,4%
INSA	35,5%	28,0%	9,2%	7,5%	6,9%	3,8%	2,9%	2,5%	1,3%	1,3%	0,6%	0,4%

Tableau 2.2: Critères de choix du premier emploi, par département. En vert : critères les plus cités ; en rouge : critères les moins cités.

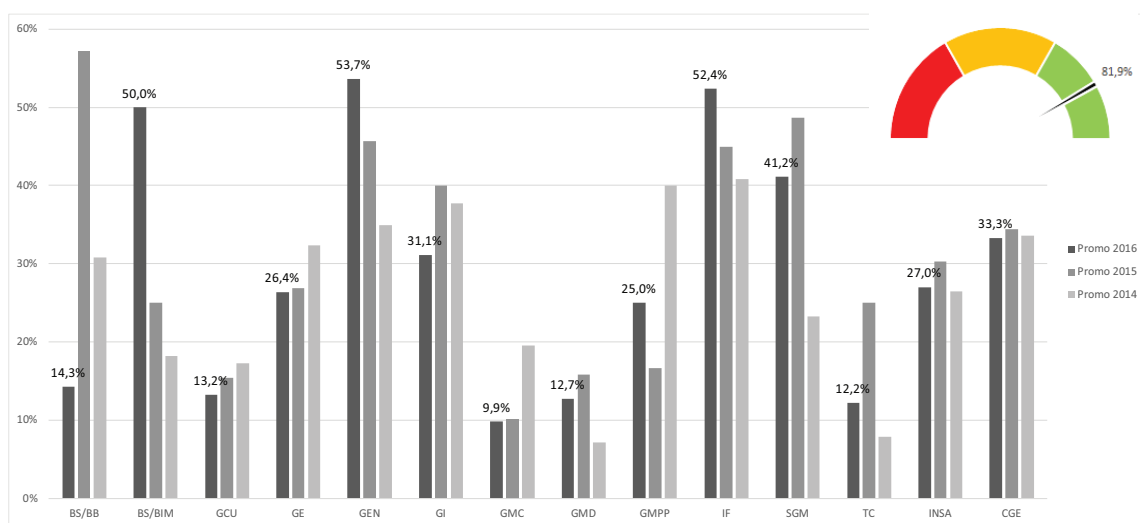


Figure 2.8: Pourcentage de diplômé-e-s dont le moyen d’obtention du premier emploi est le stage principal ou le PFE, par département, et pour les promotions 2014 à 2016 (interrogées de 2015 à 2017).

Ces chiffres pourraient laisser à penser que les critères “montant du salaire proposé” et “lieu géographique” n’importent pas (ou peu) dans le choix des diplômé-e-s, et sont donc assumés. Or, la Figure 2.28 (Cf. Section 2.3.11) révèle plutôt que les diplômé-e-s en activité professionnelle n’ont pu prendre en compte ces 2 critères au moment de l’embauche³, l’objectif étant d’obtenir un emploi.

2.3.3 Les créateur-riche-s d’entreprise

La Figure 2.9 présente la proportion de créateur-riche-s d’entreprise, parmi les diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle, par département.

Une distinction est opérée entre les diplômé-e-s dont l’entreprise est déjà créée et celles dont le projet de création / reprise est en cours. À l’échelle de l’INSA ($N = 554$), **0.9% des diplômé-e-s en activité professionnelle ont déjà créé leur entreprise 6 mois environ après leur sortie de l’École, 0.4% sont en passe de la créer.** Sur les 7 créateur-riche-s d’entreprise, 3 ont le statut d’auto-entrepreneur-se.

³En effet, les proportions de diplômé-e-s en activité professionnelle non satisfait-e-s (note 1 ou 2 sur une échelle allant de 1 à 5) de leur rémunération et de la localisation de leur entreprise sont plus élevées (18.8% et 12.5%, respectivement).

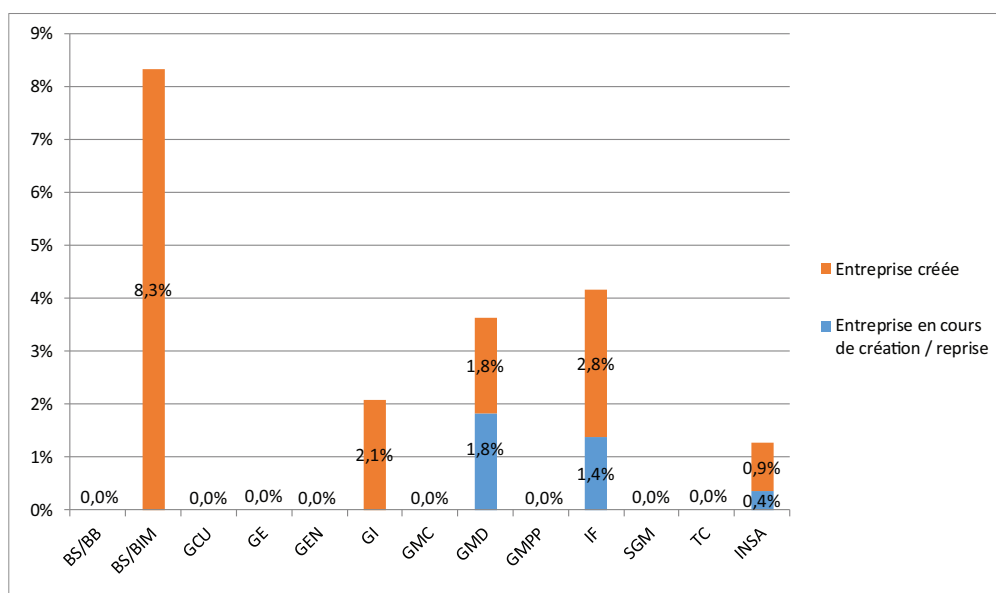


Figure 2.9: Proportion de créateur-riche-s d'entreprise, parmi les diplômé-e-s en activité professionnelle, par département.

2.3.4 Les types de contrat

La Figure 2.10 présente le taux de CDI par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).

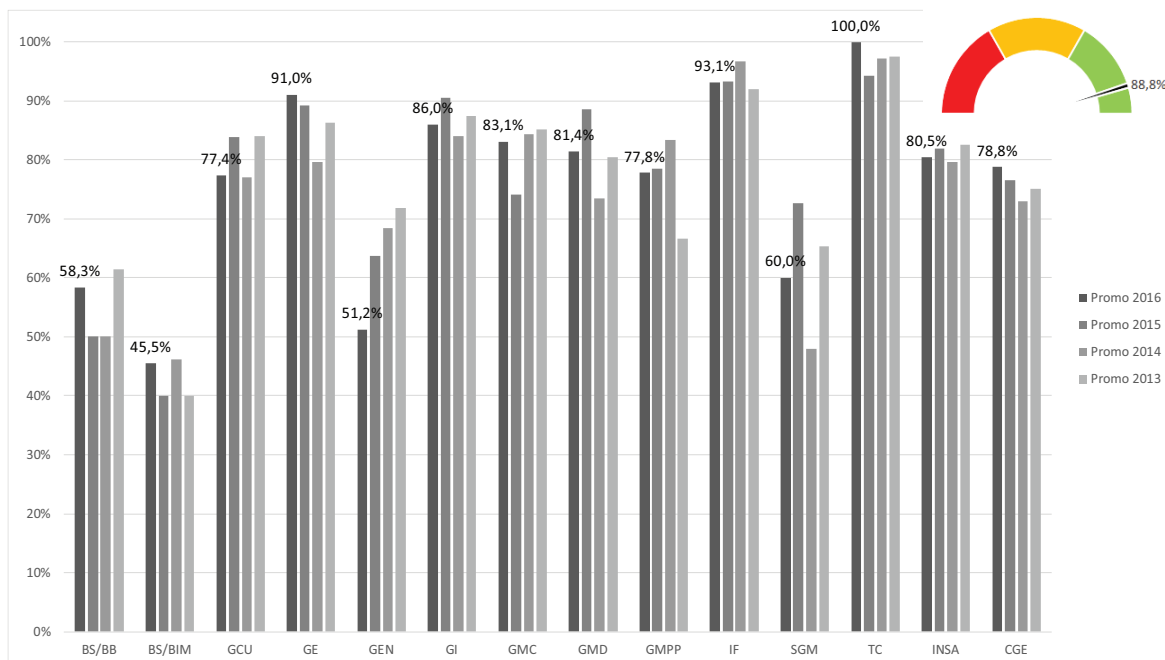


Figure 2.10: Taux de CDI par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).

Pour l'INSA Lyon ($N = 492$), le taux de CDI pour la promotion 2016 (80.5%) recule de 1.4% comparativement à la promotion 2015, pour revenir au taux relevé pour la promotion 2014. On note de fortes disparités dans le taux de CDI d'un département à l'autre : 45.5% pour BS/BIM, contre 100% pour TC.

La Figure 2.11 présente le taux de CDI par département et par sexe, pour la promotion 2016.

À l'échelle de l'INSA Lyon ($N = 492$), le taux de CDI chez les Femmes (76.3%) est nettement inférieur à celui relevé chez les Hommes (82.4%). Toutefois, on observe une tendance inverse pour 7 départements (BS/BB, BS/BIM, GEN, GI, GMD, IF et SGM).

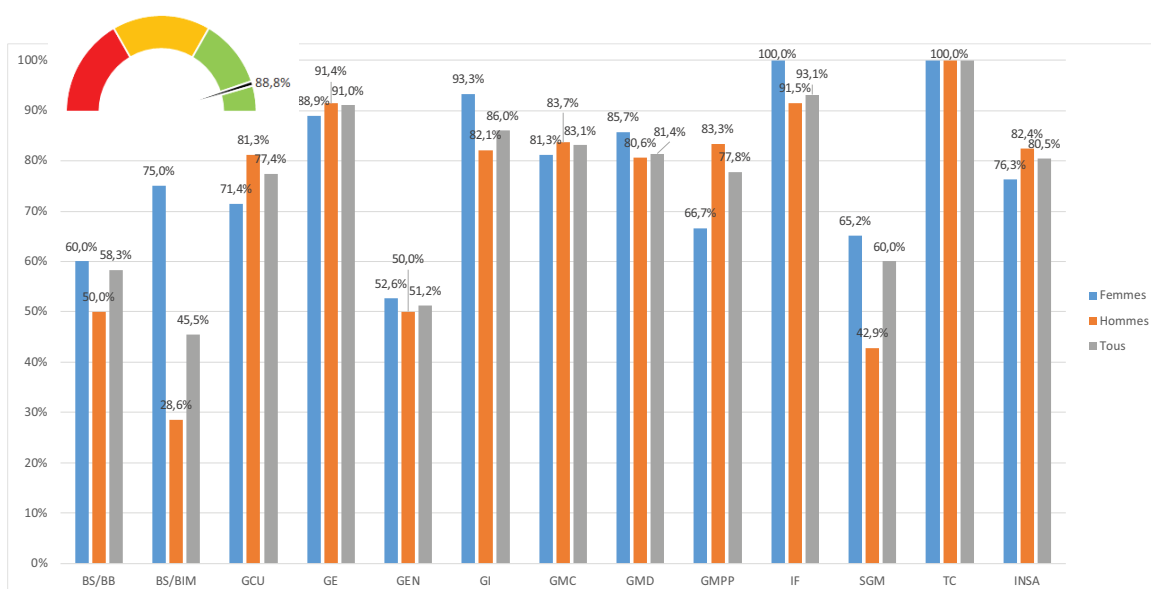


Figure 2.11: Taux de CDI par département et par sexe, pour la promotion 2016.

2.3.5 Le statut de cadre

La Figure 2.12 montre la proportion de diplômé-e-s avec le statut de cadre par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).

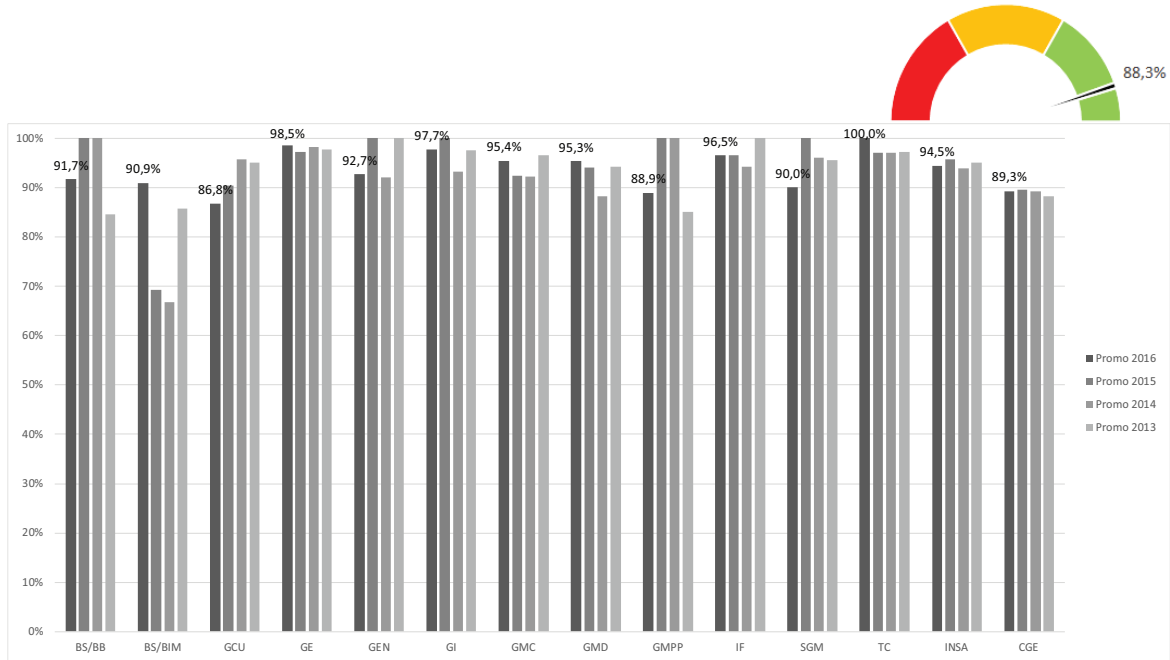


Figure 2.12: Proportion de diplômé-e-s avec le statut de cadre par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).

Pour l'INSA Lyon ($N = 489$), cette proportion (94.5%) recule légèrement relativement à la promotion 2015 (95.8%). On note que la proportion de diplômé-e-s avec le statut de cadre dépasse encore les 90% pour la quasi-totalité des départements, à l'exception de GCU et GMPP.

À l'échelle de l'INSA Lyon, la proportion de Femmes avec le statut de cadre (93.5%) est inférieure à celle des Hommes (94.9%). Néanmoins, on relève une tendance inverse pour 6 départements (GE, GEN, GI, GMC, IF et SGM). En outre, il est à noter que 100% des Femmes ont le statut de cadre dans les départements GE, GI, GMC, GMD, IF et TC (Cf. Figure 2.13).

2.3. La nature de l'emploi des jeunes diplômé-e-s

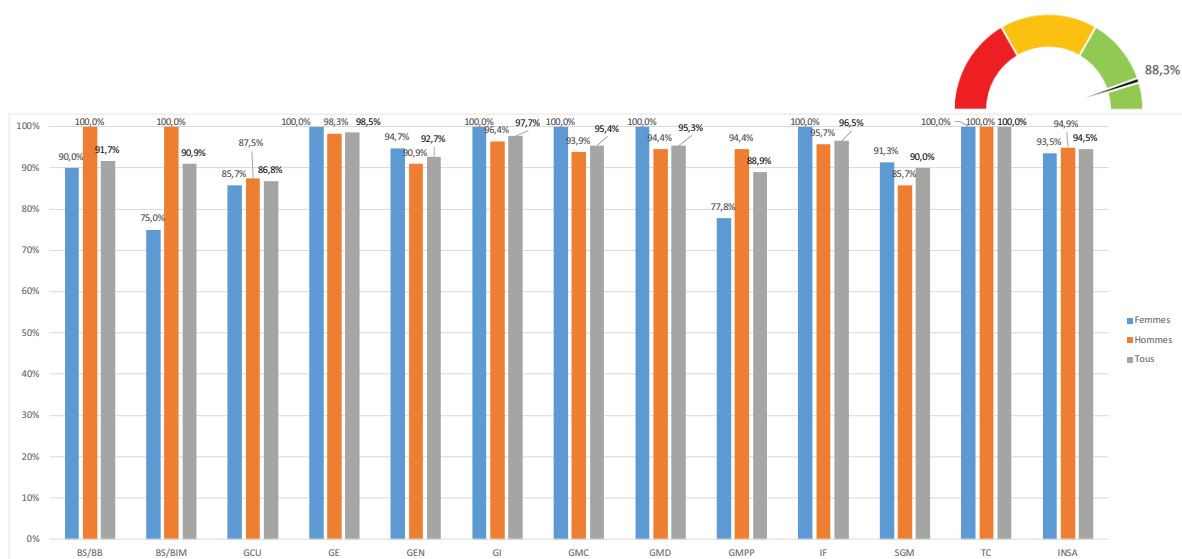


Figure 2.13: Proportion de diplômé-e-s avec le statut de cadre par département et par sexe, pour la promotion 2016.

2.3.6 Les responsabilités

La Figure 2.14 montre les responsabilités exercées par les jeunes diplômé-e-s.

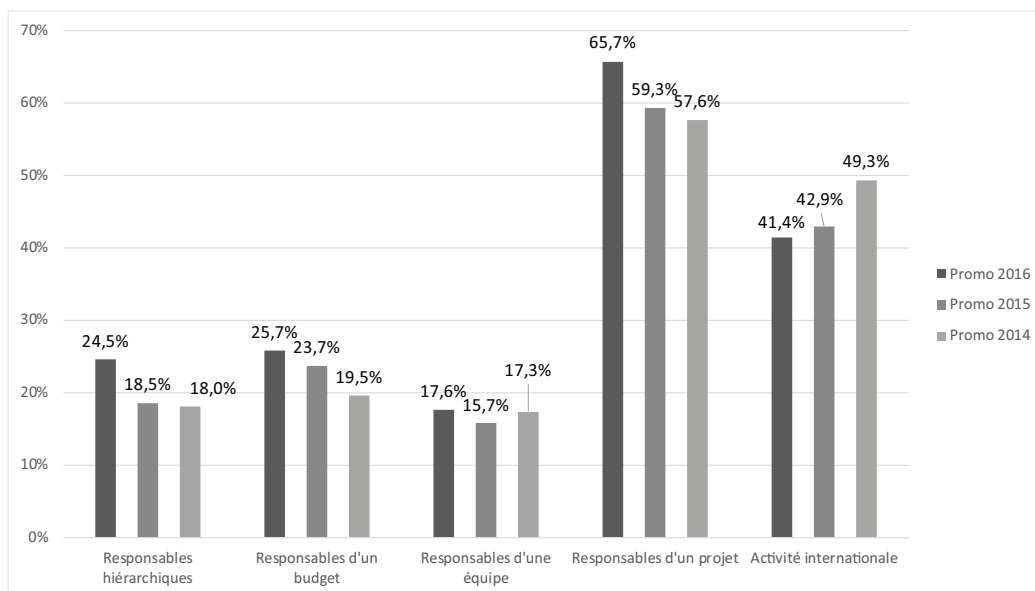


Figure 2.14: Responsabilités des jeunes diplômé-e-s.

Sur les 3 dernières promotions, on observe une augmentation progressive de la proportion de diplômé-e-s responsables d'un budget ($N = 525$), responsables d'un projet ($N = 528$) et responsables hiérarchiques ($N = 522$). Par contre, la proportion de diplômé-e-s avec une activité internationale⁴ diminue (de 49,3% pour la promotion 2014, à 41,4% pour la promotion 2016, $N = 501$).

La Figure 2.15 présente la proportion de diplômé-e-s qui exercent une activité internationale, par type de filière de Premier Cycle – PC (Filière Internationale : SCAN, EURINSA, ASINSA, AMERINSA ; Autre Filière). Cette proportion est donnée pour i) les diplômé-e-s de PC de toutes nationalités, et ii) les diplômé-e-s de PC de nationalité française.

Un test de comparaison de deux proportions montre que **les diplômé-e-s de PC de nationalité française qui ont intégré une Filière Internationale ont significativement plus tendance à exercer une activité internationale que celles et ceux qui ont intégré une autre filière**⁵.

⁴Qu'il-elle-s soient en poste à l'étranger, traitent des projets avec un pays étranger, partent régulièrement exercer des missions à l'étranger, ou soient dans l'import-export.

⁵À noter que, toutes nationalités confondues, la différence entre la proportion de diplômé-e-s qui exercent une activité internationale et qui sont issu-e-s d'une Filière Internationale d'une part, et la proportion de diplômé-e-s avec une activité internationale et issu-e-s d'une autre filière d'autre part, n'est pas statistiquement significative.

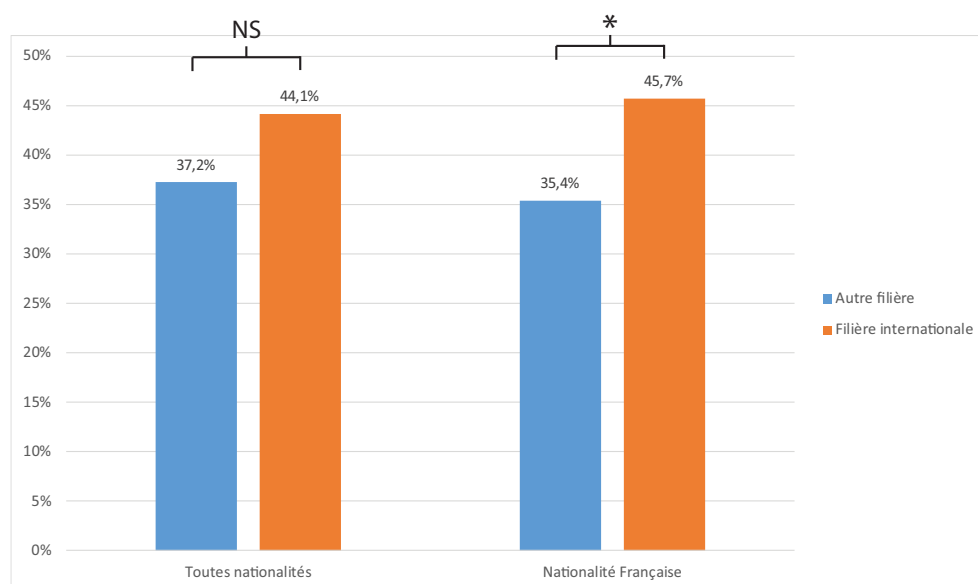


Figure 2.15: Proportion de diplômé-e-s qui exercent une activité internationale, par type de filière de Premier Cycle (PC). NS : différence non significative ; * : différence significative.

2.3.7 Les enjeux de la RSE

Pour l'INSA Lyon, plus de 50% des répondants estiment que les enjeux de la RSE font partie de leur mission (Cf. Figure 2.16), ne serait-ce qu'un minimum (i.e. note 1 sur l'échelle allant de 0 à 5). Cette proportion atteint environ 75% dans 3 départements: BS/BIM, GEN et GI.

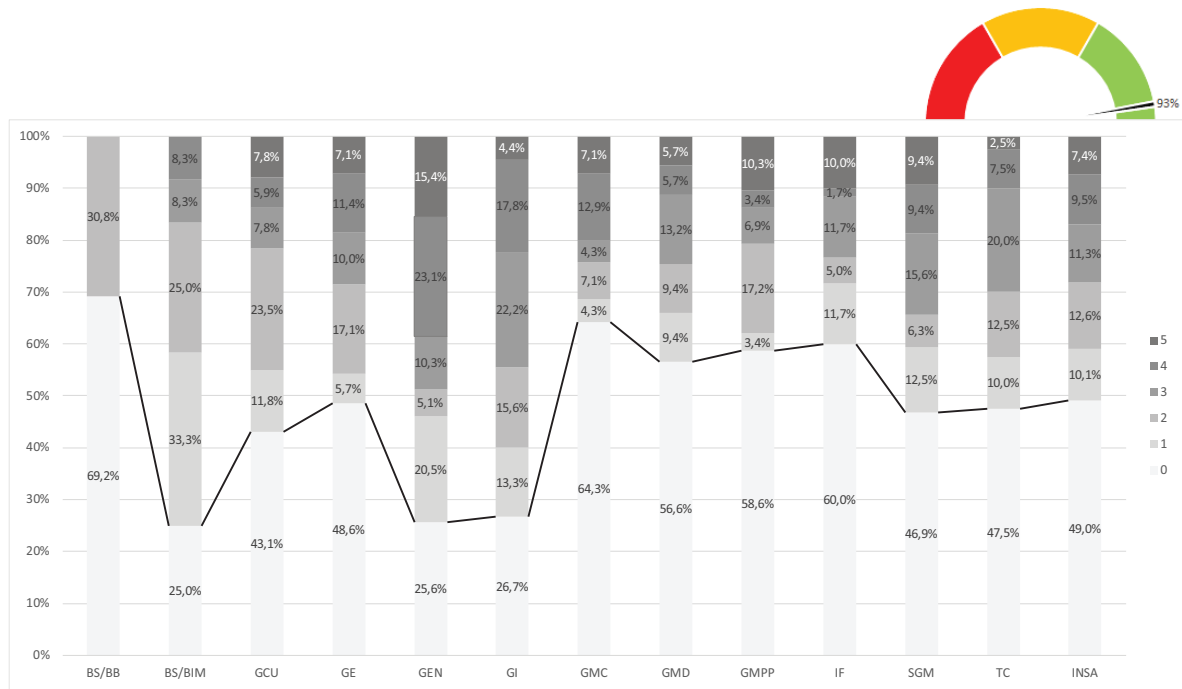


Figure 2.16: Répartition des réponses données à l'item "Les enjeux de la RSE [...] font-ils partie de votre mission ?", par département (N = 515). Échelle de catégories allant de 0 ("Pas du tout") à 5 ("Totalelement"). — : ligne de démarcation entre la note 0 et les notes supérieures (1, 2, 3, 4 et 5).

La Figure 2.17 présente, par ordre décroissant d'importance, les enjeux de la RSE qui font partie de la mission des diplômé-e-s (N = 244).

On observe que i) les 2 enjeux de la RSE qui font le plus partie de la mission des diplômé-e-s sont l'intérêt des clients et des consommateurs (64.8%) et les conditions et relations de travail (63.9%) ; ii) les 2 enjeux de la RSE qui en font le moins partie sont le handicap (15.2%) et l'égalité homme-femme (22.5%).

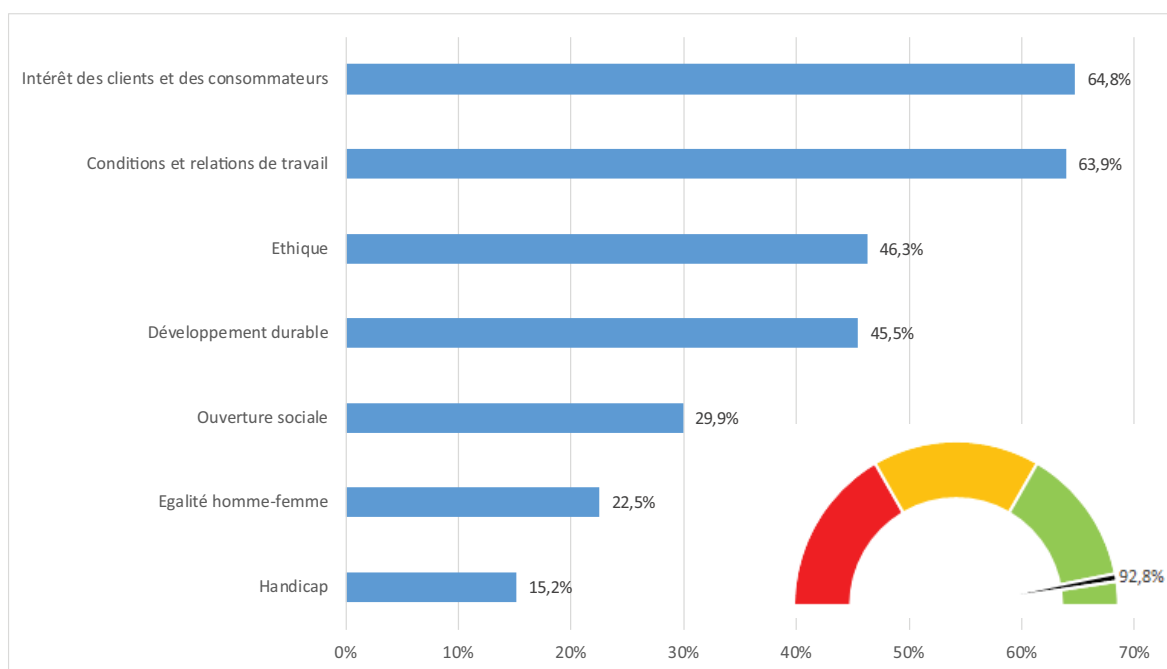


Figure 2.17: Enjeux de la RSE qui font partie de la mission des diplômé-e-s (plusieurs réponses possibles).

2.3.8 Les types d'entreprises

La Figure 2.18 présente le taux de placement des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle par type d'employeur, pour les différents départements.

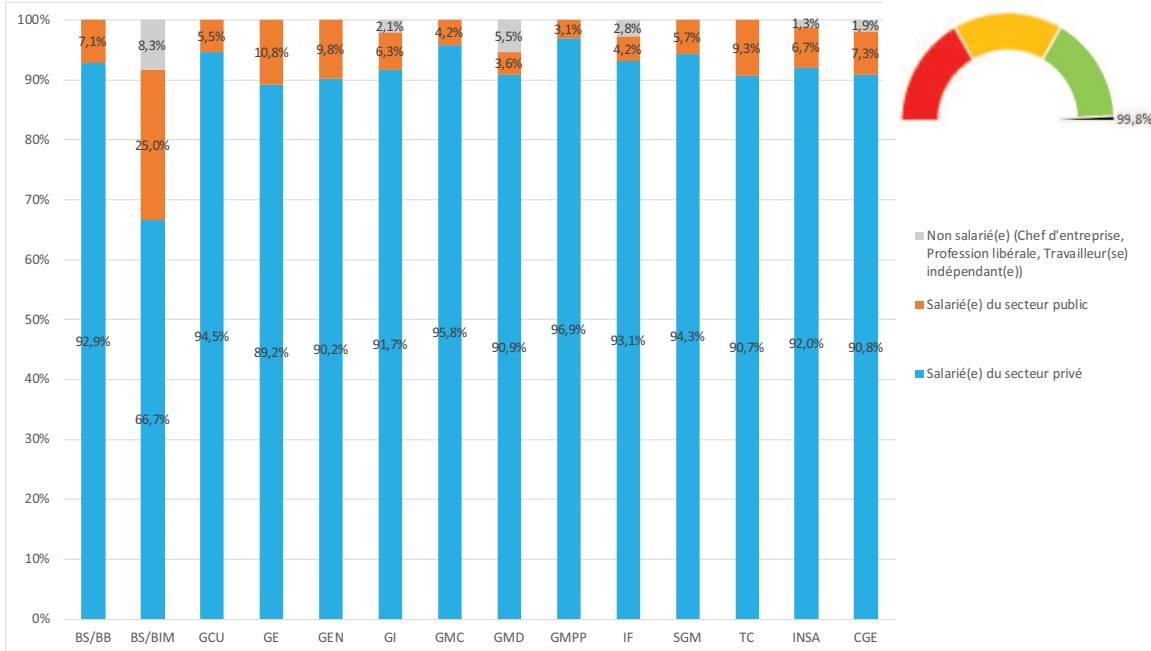


Figure 2.18: Taux de placement par type d'employeur.

Dans l'ensemble ($N = 553$), comme l'année dernière, **92% des diplômé-e-s de l'INSA Lyon travaillent dans le secteur privé** ; cette proportion est légèrement supérieure à celle relevée pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs (90,8%).

La Figure 2.19 montre le taux de placement des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle par taille d'entreprise, pour les différents départements.

À l'échelle de l'INSA Lyon ($N = 548$), on note qu'encore cette année, près de 40% des diplômé-e-s travaillent dans une TPE-PME (i.e. une entreprise de moins de 250 salariés), un chiffre aussi observé pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs. Cette proportion dépasse même les 60% pour les départements GCU et GEN.

Notons que, même si l'on ne comptabilise pas les TPE-PME qui appartiennent à un grand groupe, la proportion de diplômé-e-s de l'INSA Lyon qui travaillent dans une TPE-PME reste substantielle (près de 25%).

2.3. La nature de l'emploi des jeunes diplômé-e-s

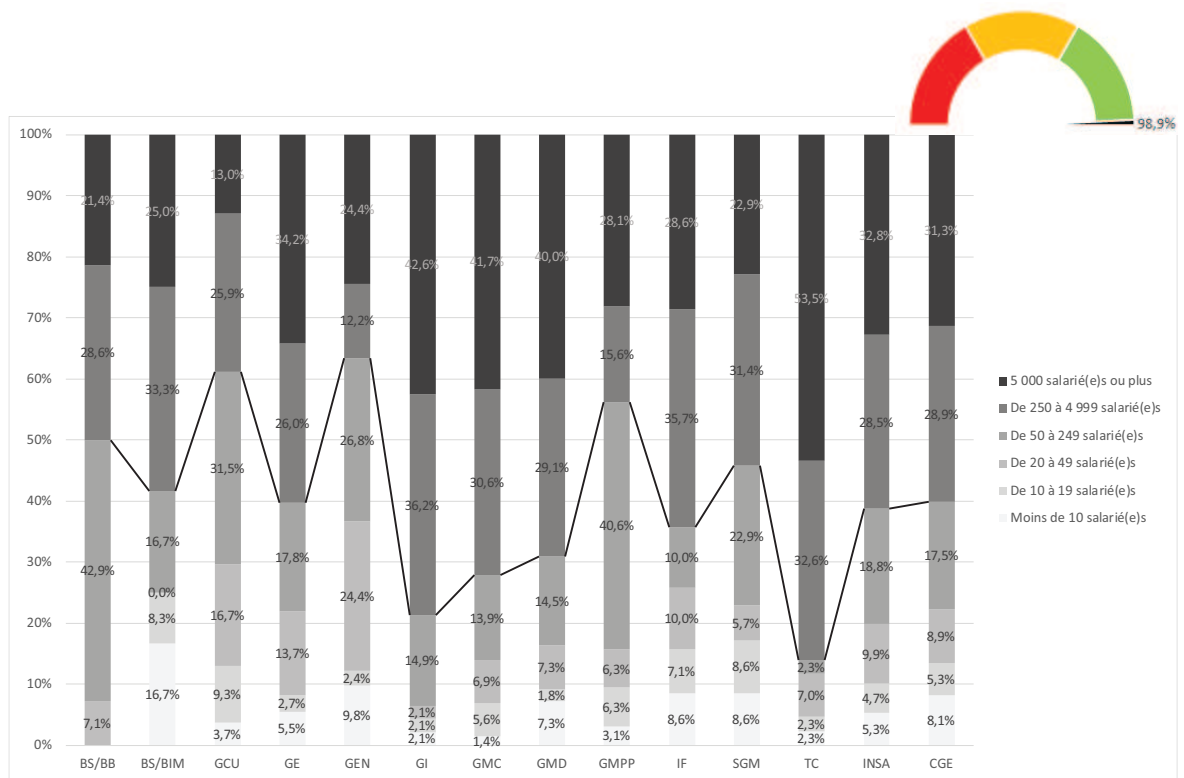


Figure 2.19: Taux de placement par taille d'entreprise. — : ligne de démarcation entre les TPE-PME et les grandes entreprises.

2.3.9 La localisation des emplois

La Figure 2.20 présente la localisation des emplois (en France / à l'étranger), par département ($N = 553$).

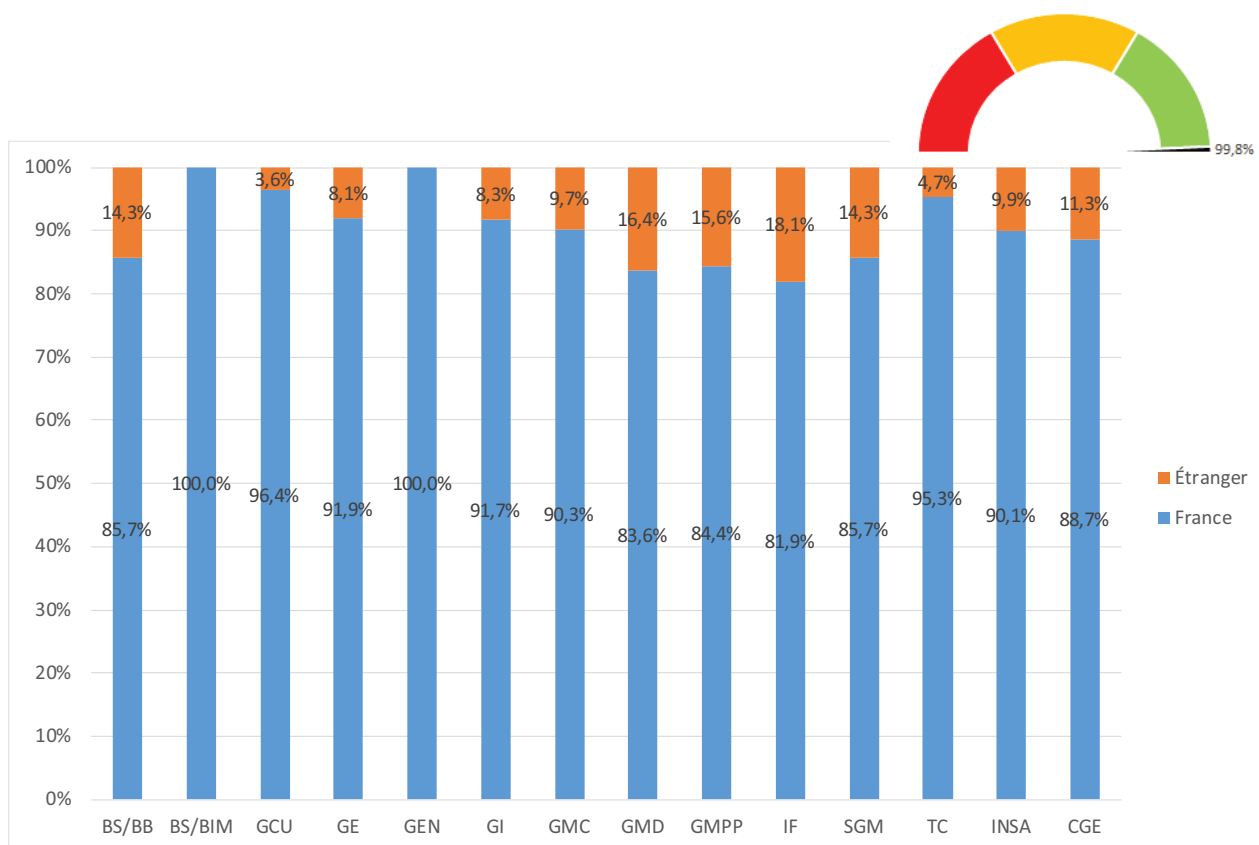


Figure 2.20: Localisation des emplois (en France / à l'étranger), pour les différents départements ($N = 553$).

La Figure 2.21 présente la répartition des emplois en France ($N = 498$) par zone régionale, pour les promotions 2014 à 2016 (interrogées de 2015 à 2017).

Sur les 3 dernières promotions, les taux d'emploi en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes augmentent progressivement, alors que le taux d'emploi dans les autres régions ne cesse de diminuer.

Pour information, la Figure 2.22 présente la répartition des emplois en France par zone régionale, pour les différents départements (promotion 2016).

2.3. La nature de l'emploi des jeunes diplômé-e-s

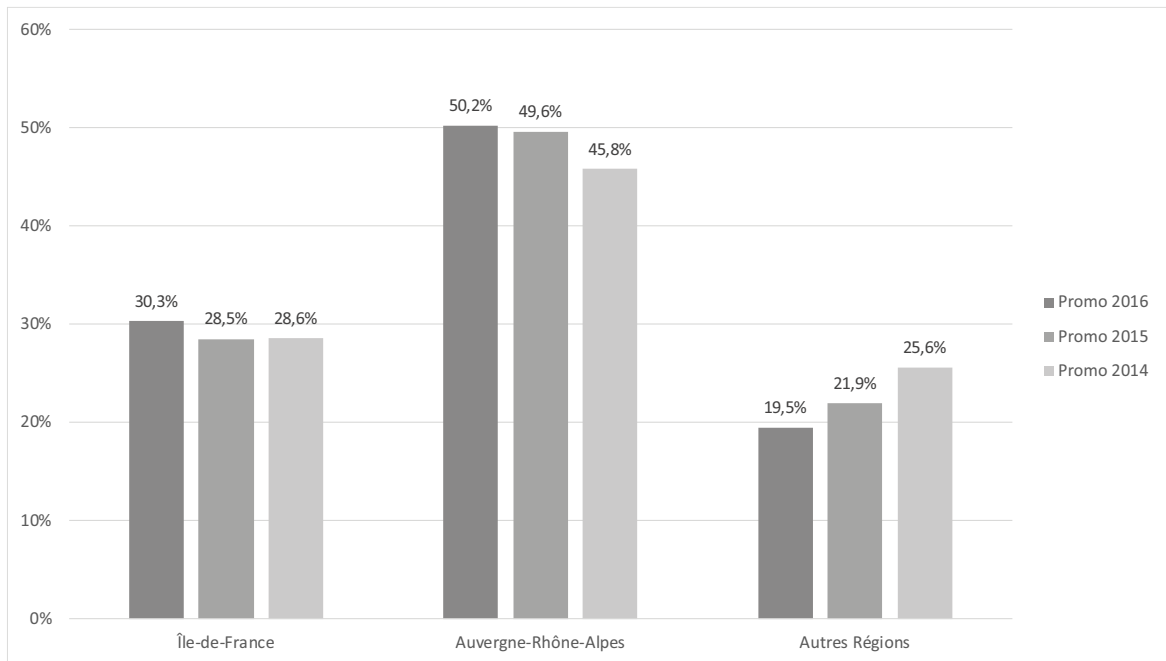


Figure 2.21: Répartition des emplois en France par zone régionale, pour les promotions 2014 à 2016 (interrogées de 2015 à 2017).

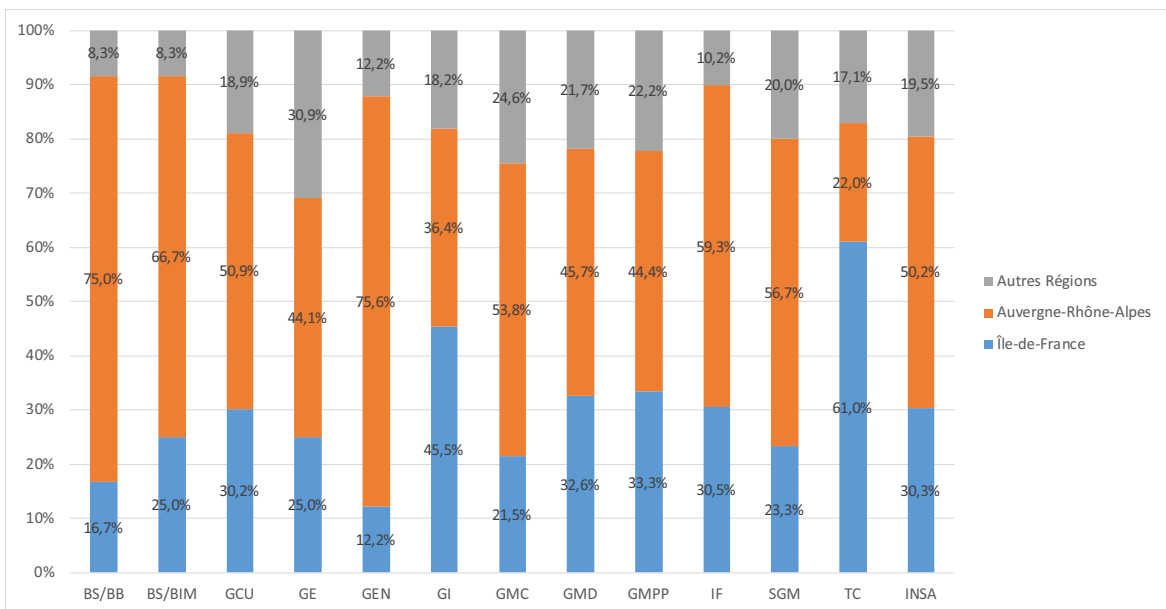


Figure 2.22: Répartition des emplois en France par zone régionale, pour les différents départements (promotion 2016).

Les informations sur le lieu de travail et la région d'origine (Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France, autres régions de France ou étranger) sont disponibles pour 552 (sur 625) diplômé-e-s en activité professionnelle (ou en thèse). La Figure 2.23 montre la répartition des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle (ou en thèse) par lieu de travail et région d'origine (N=552).

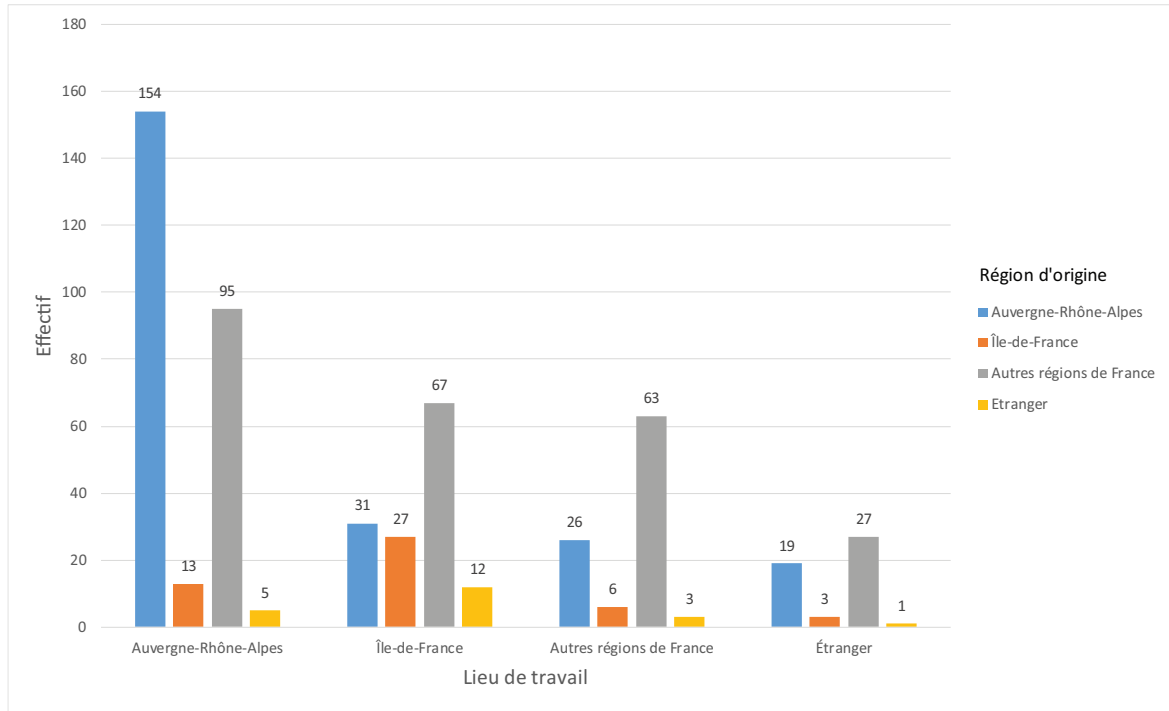


Figure 2.23: Répartition des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle (ou en thèse) par lieu de travail et région d'origine (N=552).

Sur 230 diplômé-e-s originaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 154 (soit 67%) sont resté-e-s travailler dans la région. **Sur les 322 diplômé-e-s non originaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes (Île-de-France, autres régions de France, ou étranger), 113 (soit 35.1%) sont resté-e-s travailler dans la région.** Concernant la région Auvergne-Rhône-Alpes, le flux de personnes est positif, i.e. il y a plus de diplômé-e-s non originaires de la région qui sont resté-e-s pour y travailler (113) que de diplômé-e-s originaires de la région qui en sont parti-e-s pour aller travailler ailleurs (76).

La Figure 2.24 montre la répartition des emplois à l'étranger ($N = 55$) par zone géographique.

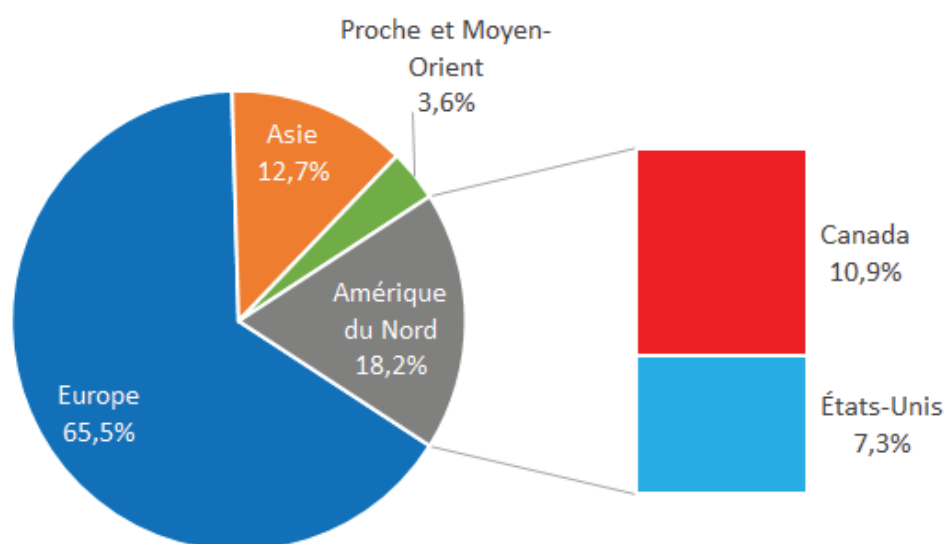


Figure 2.24: Répartition des emplois à l'étranger par zone géographique.

2.3.10 L'adéquation de l'emploi occupé avec la formation et le projet professionnel

La Figure 2.25 présente la proportion de diplômé-e-s en activité professionnelle qui jugent leur emploi en adéquation avec le secteur disciplinaire de leur formation, par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).

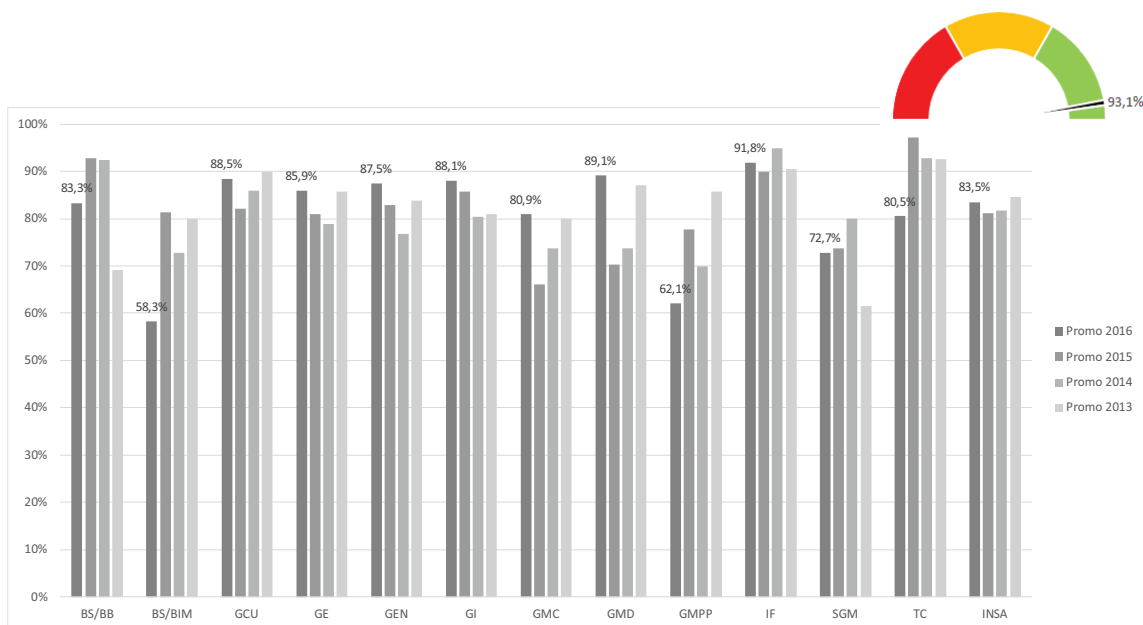


Figure 2.25: Proportion de diplômé-e-s qui jugent leur emploi en adéquation avec le secteur disciplinaire de leur formation, par département, pour les promotions 2013 à 2016 (interrogées de 2014 à 2017).

Dans l'ensemble ($N = 516$), **83.5% des diplômé-e-s 2016** (contre 81.1% des diplômé-e-s 2015) jugent leur emploi en adéquation avec le secteur disciplinaire de leur formation. Cette proportion varie de façon importante selon le département (de 58.3% pour BS/BIM à 91.8% pour IF).

La Figure 2.26 présente la proportion de diplômé-e-s en activité professionnelle qui jugent leur emploi en adéquation avec leur niveau de qualification, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).

Dans l'ensemble ($N = 516$), la proportion de diplômé-e-s qui jugent leur emploi en adéquation avec leur niveau de qualification reste stable (90.3% pour la promotion 2016, contre 90.0% pour la promotion 2015). Toutefois, des disparités subsistent entre les départements. Pour la promotion 2016, cette proportion varie de 72.4% (pour GMPP) à 100% (pour BS/BIM).

Dans l'ensemble ($N = 499$), **88.0% des diplômé-e-s 2016 jugent leur emploi en adéquation avec leur projet professionnel, une proportion en nette hausse comparativement à la promotion 2015** (Cf. Figure 2.27) : pour rappel, l'année dernière, plus d'un quart des diplômé-e-s 2015 estimaient que leur emploi ne correspondait pas à leur projet professionnel. Cette année, l'emploi que les diplômé-e-s occupent est davantage à la hauteur de leurs espérances. En outre, il est à noter que des disparités demeurent entre les départements ; la proportion varie de 66.7% (pour BS/BB et BS/BIM) à 94.6% (pour GEN).

2.3. La nature de l'emploi des jeunes diplômé-e-s

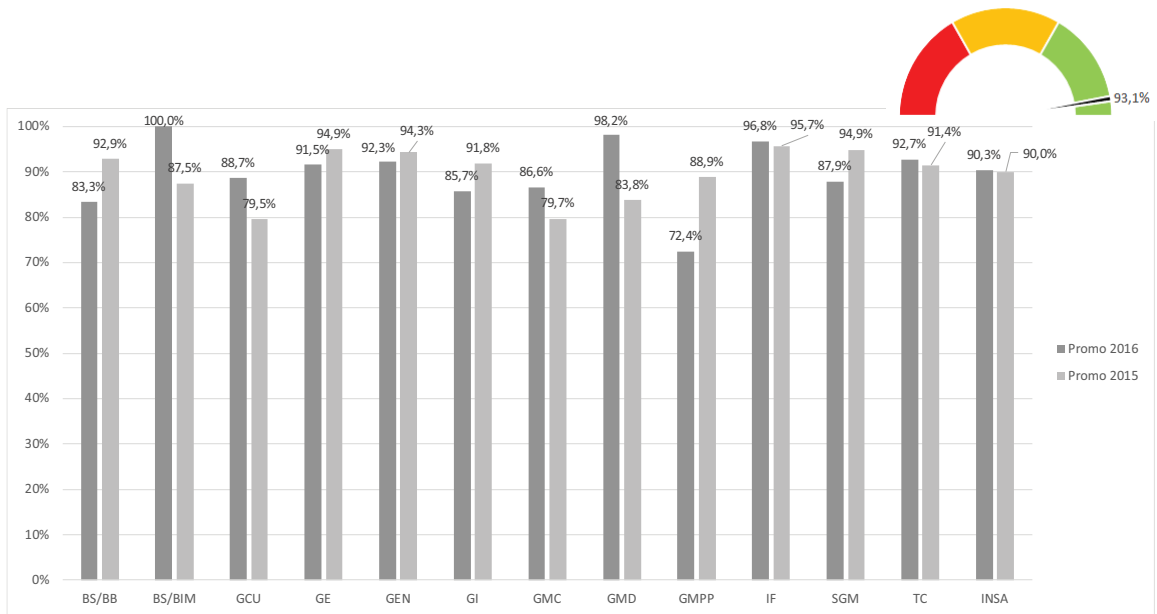


Figure 2.26: Proportion de diplômé-e-s qui jugent leur emploi en adéquation avec leur niveau de qualification, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).

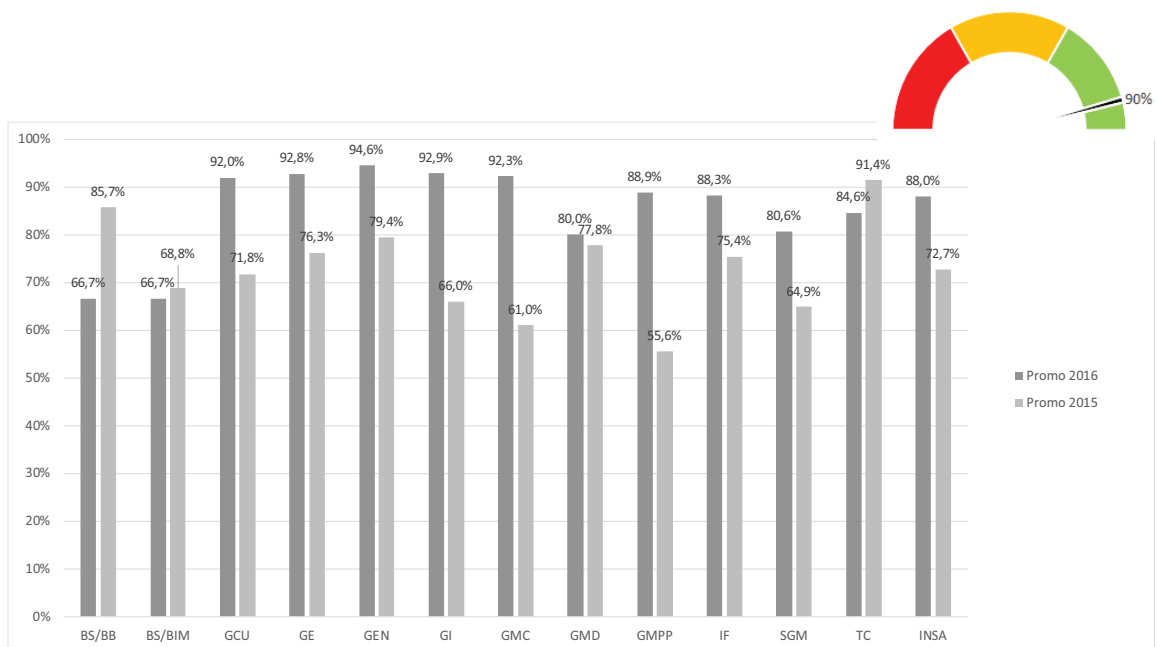


Figure 2.27: Proportion de diplômé-e-s qui jugent leur emploi en adéquation avec leur projet professionnel initial, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).

2.3.11 La satisfaction des diplômés vis-à-vis de leur emploi

La Figure 2.28 montre la satisfaction des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle vis-à-vis de leur emploi, mesurée selon plusieurs critères sur une échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne).

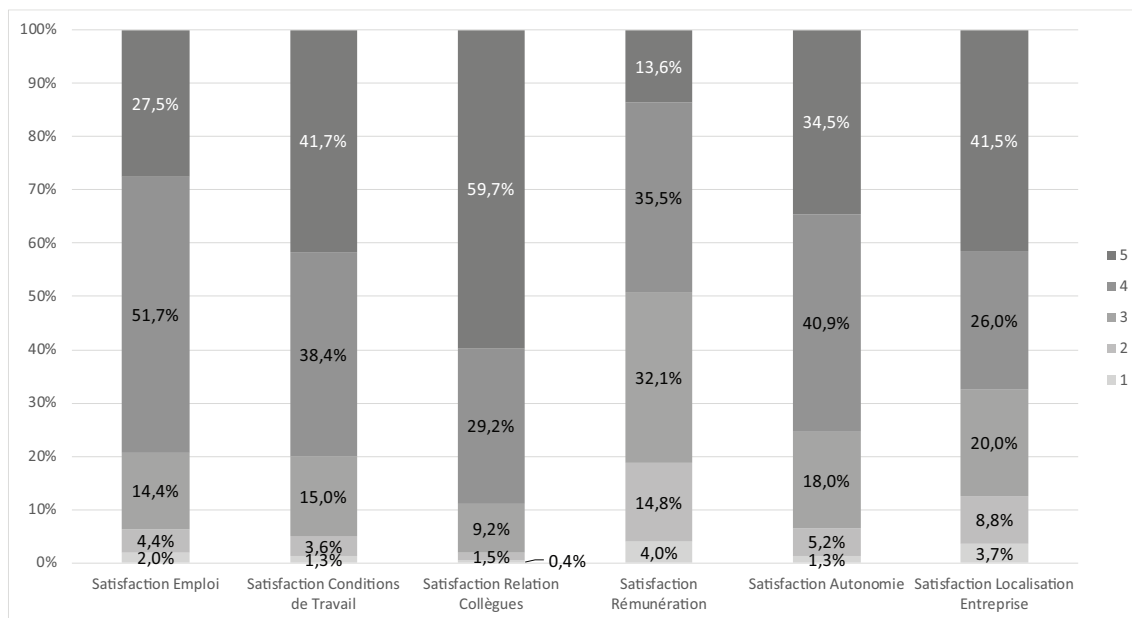


Figure 2.28: Satisfaction des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle vis-à-vis de leur emploi. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne).

Dans l'ensemble ($N = 458$), **79.2%** des répondants sont satisfaits de leur emploi (note 4 ou 5), soit une proportion en baisse comparativement à la promotion 2015 (81.9%). En outre, les répondants jugent comme satisfaisants (note 4 ou 5) i) leurs conditions de travail à hauteur de 80.1% ($N = 521$), ii) les relations avec leurs collègues à hauteur de 88.9% ($N = 521$), iii) leur autonomie dans le travail à hauteur de 75.4% ($N = 521$), et iv) la localisation de leur entreprise à hauteur de 67.5% ($N = 520$). Enfin, 20% des diplômé-e-s 2016 ($N = 521$) jugent leur rémunération non satisfaisante (note 1 ou 2) ; pour rappel, cette proportion atteignait les 40% l'année dernière.

À l'échelle de l'INSA Lyon ($N = 482$), **56.4%** des répondants (contre 62.6% l'année dernière) **sont satisfaits de leurs perspectives d'évolution** (note 4 ou 5). Cette proportion varie de façon importante selon le département (Cf. Figure 2.29), de 44.4% (pour BS/BIM) à 77.5% (pour GI).

Dans l'ensemble ($N = 525$), **15.6%** des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle **cherchent un autre emploi** (Figure 2.30). Parmi ces diplômé-e-s, **59.2%** sont en CDI. On observe des disparités entre les départements : la proportion varie de 11.3% (pour IF) à 30.8% (pour BS/BB).

2.3. La nature de l'emploi des jeunes diplômé-e-s

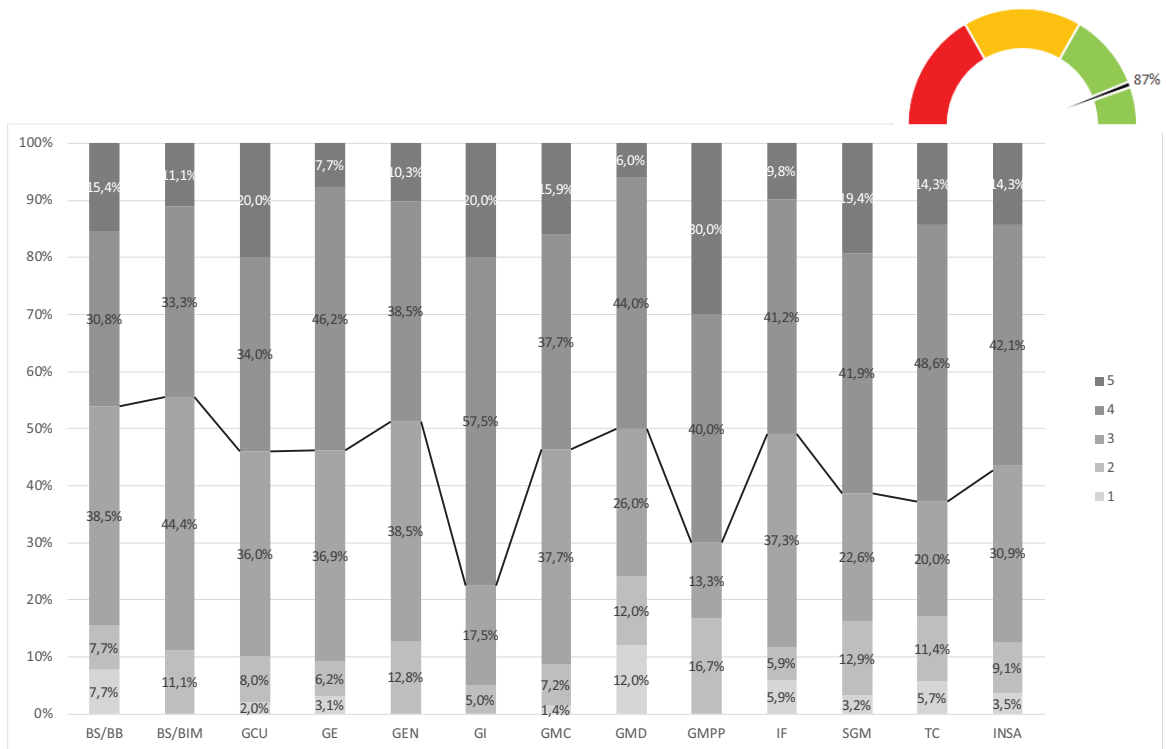


Figure 2.29: Satisfaction des diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle vis-à-vis de leurs perspectives d'évolution (carrière, rémunération), par département. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).

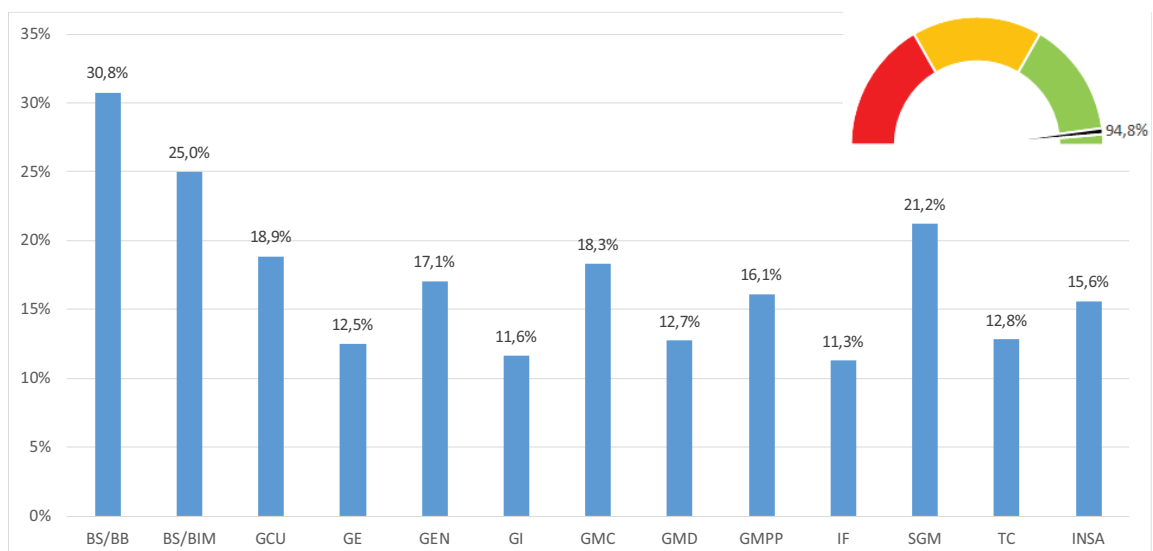


Figure 2.30: Proportion de diplômé-e-s 2016 en activité professionnelle qui cherchent un autre emploi, par département.

En grande majorité, les diplômé-e-s 2016 estiment que le niveau de diversité de leur équipe du point de vue du sexe ($N = 513$), de l'origine culturelle ($N = 513$) et de la formation initiale ($N = 512$) est (très) bon, et en sont (très) satisfaits (Cf. Figures 2.31, 2.32 et 2.33, respectivement). Toutefois, si nombre de diplômé-e-s 2016 estiment que le niveau de diversité de leur équipe du point de vue du handicap ($N = 508$) est très mauvais, et en sont très insatisfaits, il n'en demeure pas moins qu'ils sont nombreux à estimer que ce niveau de diversité est très mauvais, et à ... n'en être ni satisfaits, ni insatisfaits (Cf. Figure 2.34). S'agit-il là d'un manque de sensibilisation d'une frange des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de la thématique du handicap en milieu professionnel ou d'une acceptation du sentiment de fatalité ?

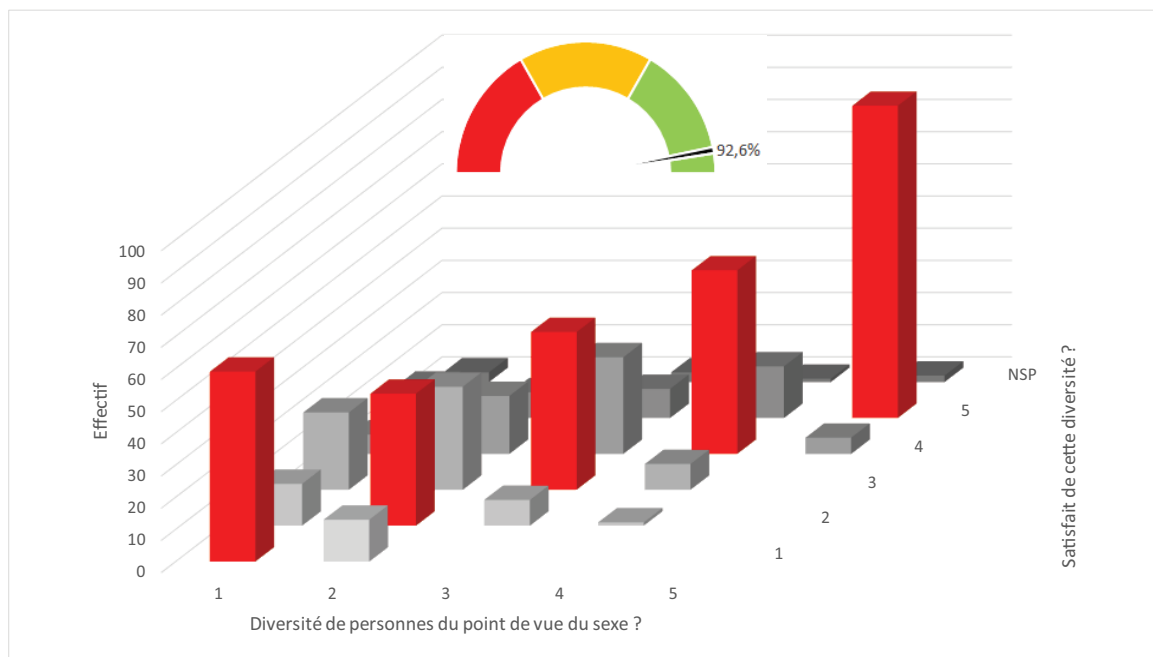


Figure 2.31: Diversité de l'équipe du point de vue du sexe – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. NSP : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.

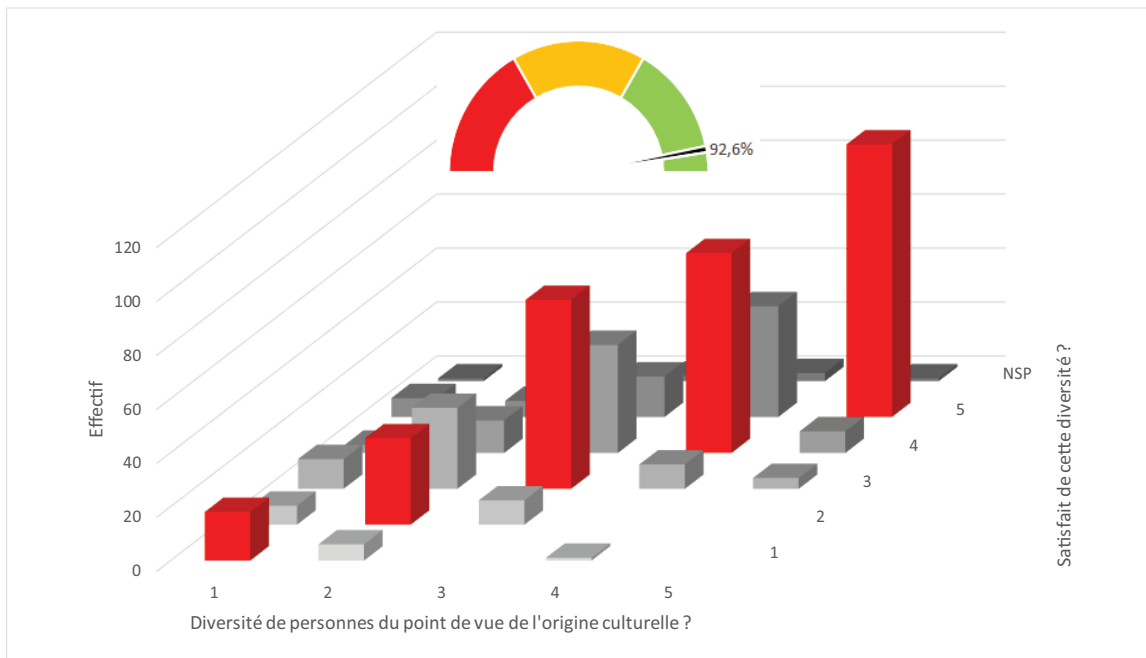


Figure 2.32: Diversité de l'équipe du point de vue de l'origine culturelle – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. NSP : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.

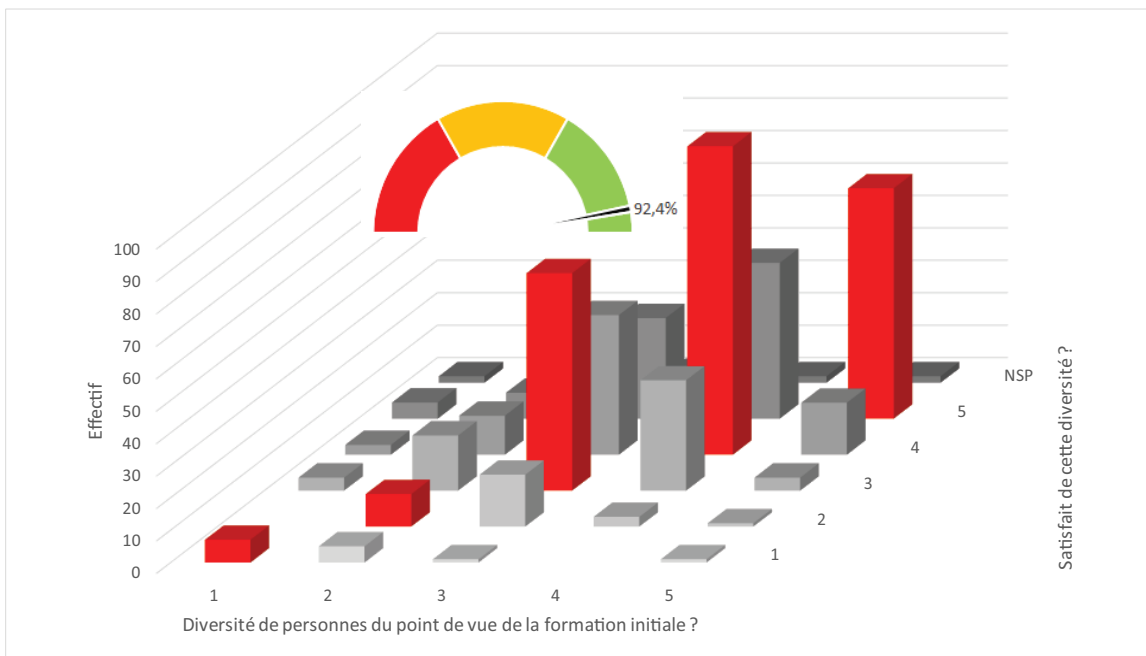


Figure 2.33: Diversité de l'équipe du point de vue de la formation initiale – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. NSP : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.

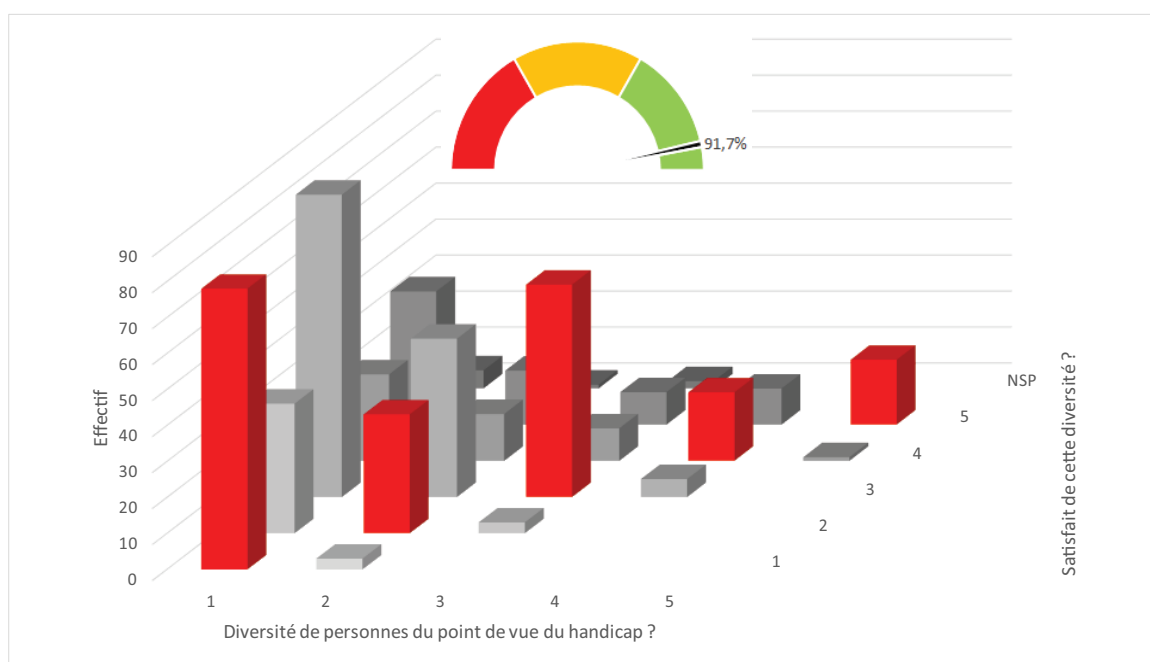


Figure 2.34: Diversité de l'équipe du point de vue du handicap – Effectifs de répondants associés aux différentes combinaisons de niveau de diversité et de note de satisfaction. NSP : note de satisfaction non renseignée ; en rouge : effectifs de répondants associés à un niveau de diversité et une note satisfaction de même valeur.

2.4 Les secteurs d'activités et métiers

Comparativement à la promotion 2015, les sociétés de conseil, bureaux d'études, ingénierie restent le premier secteur d'activités pour les diplômé-e-s 2016 (15.5%, Cf. Tableau 2.3), devant les activités informatiques et services d'information (13.1%) et l'industrie automobile, aéronautique, navale et ferroviaire (12.0%) ; la proportion de diplômé-e-s qui travaillent dans le premier secteur est en baisse (-2.3%), tandis que la proportion de diplômé-e-s qui travaillent dans les deux derniers secteurs reste stable. En outre, on note une hausse de la proportion de diplômé-e-s qui travaillent dans les secteurs du BTP (+2.2%) et de l'Énergie (+2.1%).

Rang (2016)	Secteur d'activités	Promo 2016	Promo 2015	Promo 2014
1	Sociétés de conseil, Bureaux d'études, Ingénierie	15,5%	17,8%	13,3%
2	Activités informatiques et services d'information (TIC Services)	13,1%	13,1%	17,7%
3	Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	12,0%	12,3%	11,3%
4	Construction, BTP	10,1%	7,9%	10,6%
5	Énergie (Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné)	8,8%	6,7%	10,8%

Tableau 2.3: Top 5 des secteurs d'activités, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).

Après les secteurs d'activités du Top 5 (Cf. Figure 2.35), arrivent les secteurs de l'industrie des TIC (5.5%), des autres industries (4.6%) et de la recherche / développement scientifique (4.2%).

Concernant les secteurs d'activités du Top 5, si les Femmes sont, en proportion, moins présentes que les Hommes dans les secteurs des activités informatiques et services d'information, de l'industrie automobile, aéronautique, navale et ferroviaire, et de l'Énergie, elles sont en revanche plus présentes dans les sociétés de conseil, bureaux d'études, ingénierie et le secteur du BTP.

La plus grande part des diplômé-e-s 2016 de l'INSA Lyon (24.8%) travaillent dans un service de recherche-développement, études scientifiques et techniques (autre qu'informatique). Cette part augmente relativement à la promotion 2015 (+2.4%). Dans ce service, les Femmes sont, en proportion, moins présentes que les Hommes ; par contre, elles sont plus présentes dans le service Études – Conseil et expertise des entreprises (Cf. Figure 2.36).

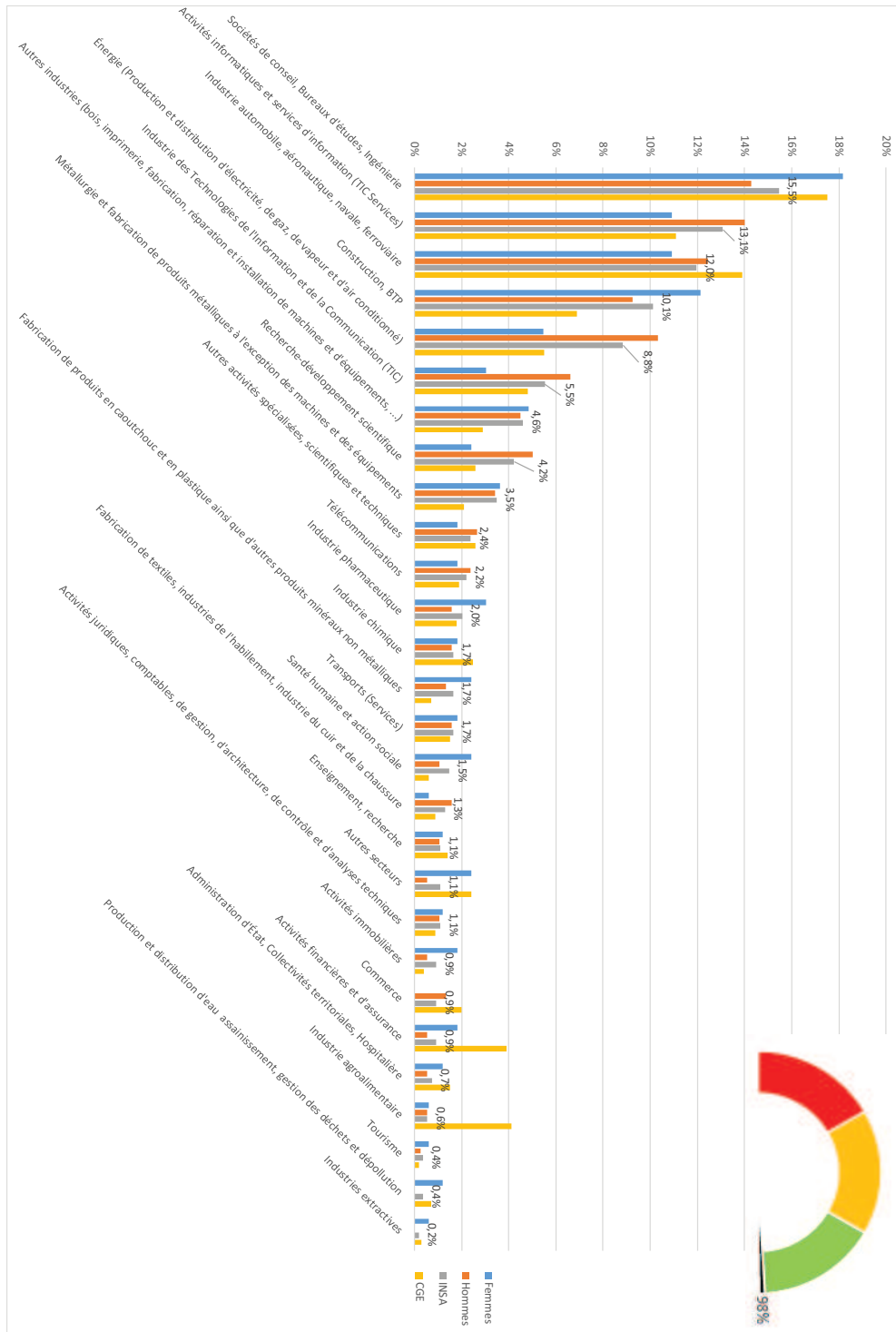


Figure 2.35: Répartition par secteur d'activité des diplômé-e-s 2016, par sexe (N = 543).

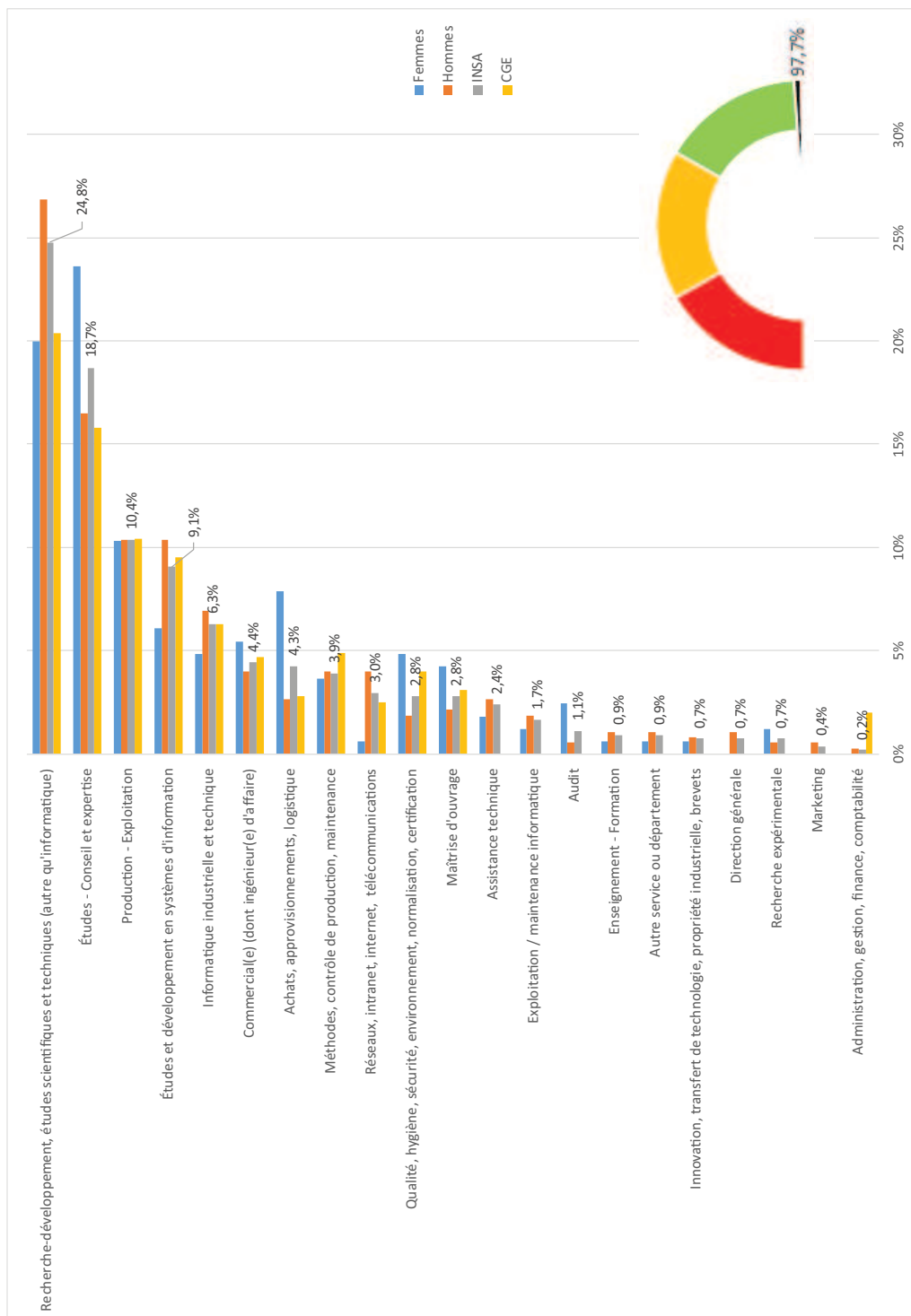


Figure 2.36: Répartition des diplômés-e-s 2016 dans les services de l'entreprise, par sexe (N = 541).

Le métier d'ingénieur d'études et développement reste prisé des diplômé-e-s 2016 de l'INSA Lyon (19.0%, contre 20.2% pour la promotion 2015, Cf. Figure 2.37), suivi du métier d'ingénieur bureau d'études (16.7%, contre 15.0% pour la promotion 2015). En proportion, les Femmes pratiquent moins ces deux métiers que les Hommes ; par contre, elles pratiquent davantage les métiers de consultant et de chef de projet.

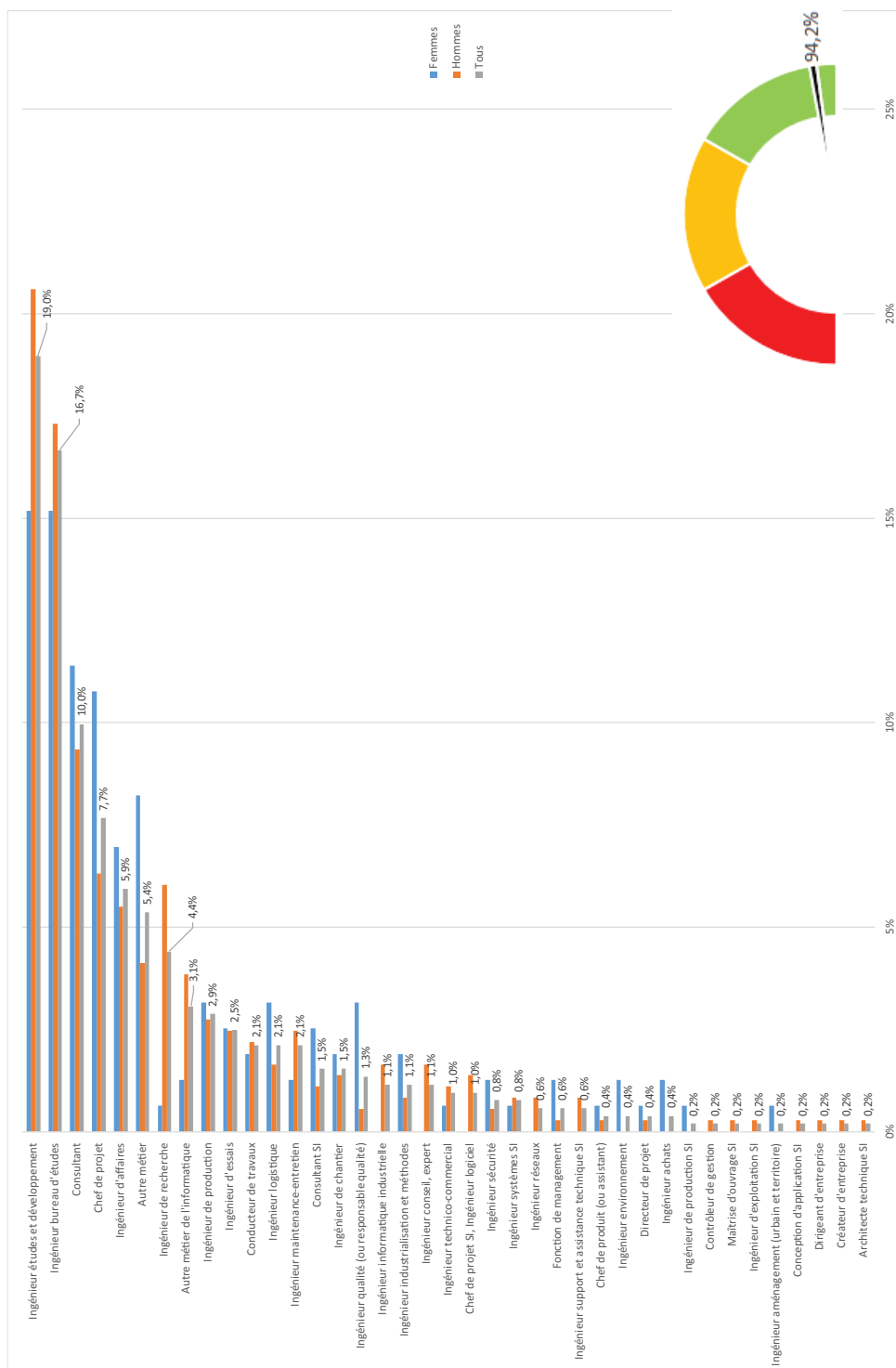


Figure 2.37: Répartition des diplômé-e-s 2016 par type de métier et par sexe (N = 522).

2.5 Les revenus

Des analyses non paramétriques sont réalisées pour déterminer s’il existe des différences *significatives*⁶ de rémunération brute annuelle avec primes selon les modalités de un ou plusieurs facteurs donnés⁷ (e.g. le sexe, l’année de promotion, etc.).

Le Tableau 2.4 donne les valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec et sans primes, en France et à l’étranger, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement). Dans les calculs, seuls sont inclus les diplômé-e-s en activité professionnelle à temps complet ; les créateur-riche-s d’entreprise qui ne dégagent pas de salaire ne sont pas pris-es en compte.

	Promo 2016	Promo 2015	Promo 2014
Rémunération brute annuelle en France			
Sans primes	33 129 €	33 777 €	32 446 €
Avec primes	37 400 €	36 607 €	36 647 €
Rémunération brute annuelle à l'étranger			
Sans primes	48 058 €	46 930 €	39 694 €
Avec primes	54 392 €	49 960 €	47 930 €
Rémunération brute annuelle en France et à l'étranger			
Sans primes	34 484 €	35 625 €	34 181 €
Avec primes	38 941 €	38 412 €	38 153 €

Tableau 2.4: Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec et sans primes, en France et à l’étranger, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).

Alors qu’en moyenne, relativement à la promotion 2014, la rémunération brute annuelle *sans* primes en France avait progressé nettement pour la promotion 2015 (+1 330 euros environ) ; elle tend à diminuer pour la promotion 2016, comparativement à la promotion 2015 (-650 euros environ). Cependant, la rémunération *avec* primes, quant à elle, est à la hausse pour la promotion 2016, relativement aux promotions 2014 et 2015 (+800 euros environ). En outre, on observe des tendances similaires pour les rémunérations moyennes *sans* et *avec* primes à l’étranger (i.e. une légère baisse de la rémunération sans primes et une augmentation progressive de la rémunération avec primes). **Pour résumer, si, en moyenne, la part fixe de la rémunération (i.e. le salaire) diminue légèrement, que ce soit en France ou à l’étranger, la part variable de la rémunération (i.e. les primes) augmente assez fortement, d’où une rémunération moyenne avec primes à la hausse.**

Pour les promotions 2014 à 2016, la Figure 2.38 donne les rémunérations brutes annuelles avec primes, en moyenne, en France et à l’étranger, par sexe.

⁶Un seuil de signification α égal à 0.05 est utilisé.

⁷À cet effet, le package `rankLD` est utilisé sous l’environnement R. L’utilisation d’une méthode d’analyse non paramétrique est motivée par le fait que la méthode d’analyse paramétrique classique (l’Analyse de Variance, i.e. ANOVA) n’est pas applicable à nos données de rémunération, car – après test – les hypothèses d’application (notamment l’hypothèse de normalité) ne sont pas vérifiées.

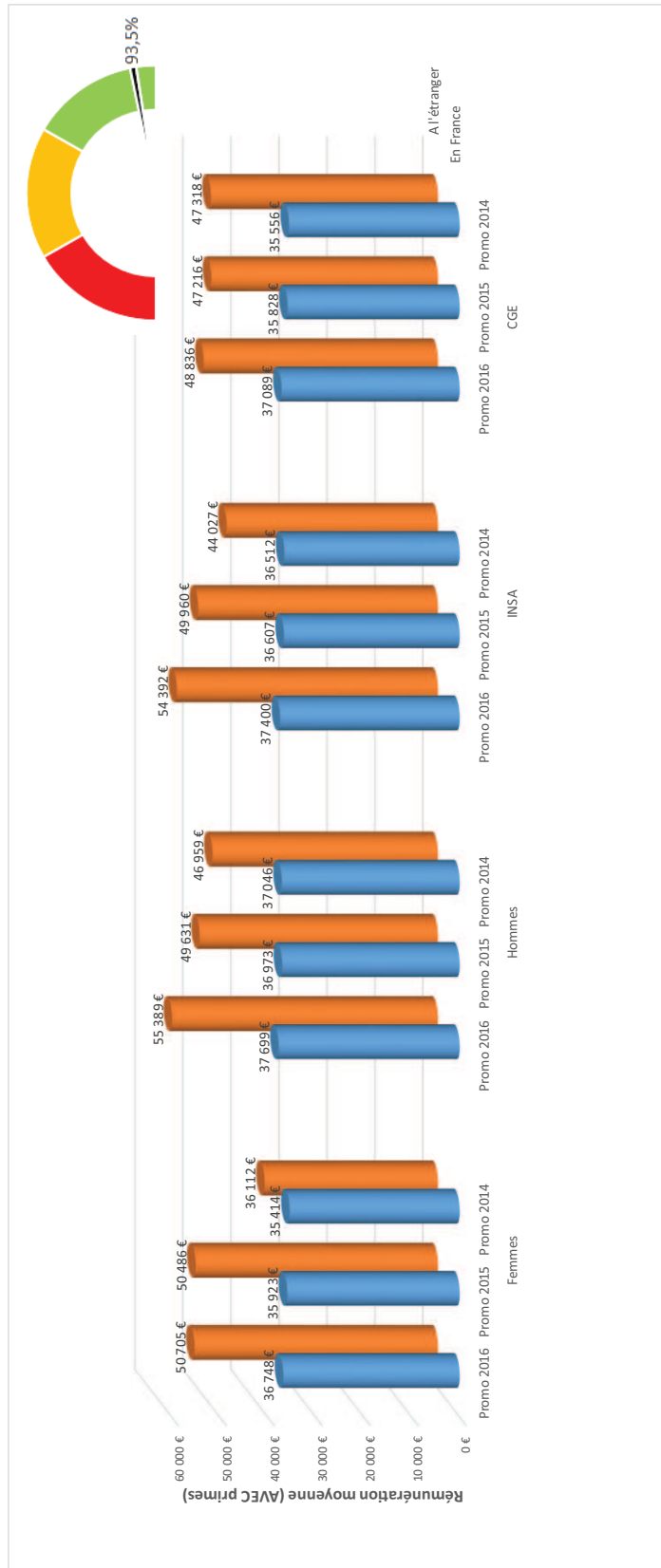


Figure 2.38: Rémunérations brutes annuelles avec primes, en moyenne, en France et à l'étranger, par sexe, par promotion.

Pour l'INSA Lyon, la rémunération moyenne en France augmente progressivement, de 36 512 euros pour la promotion 2014, à 37 400 euros pour la promotion 2016. On note aussi une tendance à la hausse pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs. Pour l'INSA Lyon, l'augmentation concerne à la fois les Femmes et les Hommes. Toutefois, la rémunération moyenne des Femmes reste inférieure à celle des Hommes, et ce quelle que soit la promotion.

Pour l'INSA Lyon, la rémunération moyenne à l'étranger augmente fortement d'une année sur l'autre, de 44 027 euros pour la promotion 2014, à 54 392 euros pour la promotion 2016. On observe aussi une progression, moins forte (+1 520 euros environ pour la promotion 2016, comparativement à la promotion 2014), pour l'ensemble des écoles d'ingénieurs. Pour l'INSA Lyon, alors que la rémunération moyenne augmente progressivement chez les Hommes, elle a tendance à stagner chez les Femmes : pour les Femmes, après une augmentation entre les promotions 2014 et 2015, on observe très peu d'évolution entre les promotions 2015 et 2016. Hormis pour la promotion 2015, la rémunération moyenne des Femmes reste inférieure à celle des Hommes.

La Figure 2.39 reprend, pour les diplômé-e-s de l'INSA Lyon, la Figure 2.38, mais avec cette fois-ci les valeurs médianes⁸ de la rémunération brute annuelle avec primes, en France et à l'étranger, par sexe, par promotion.

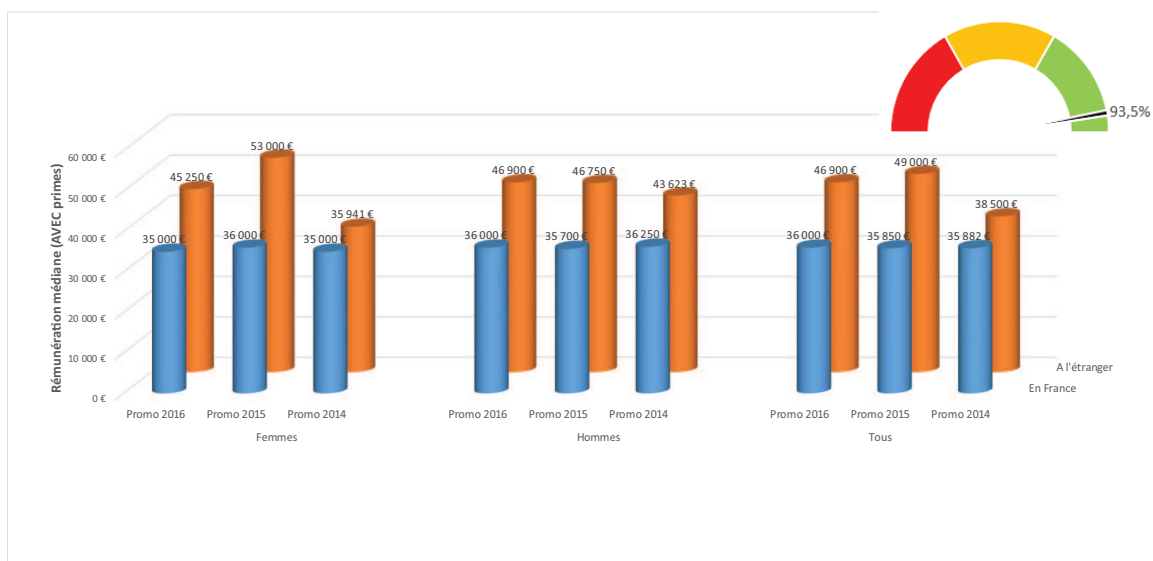


Figure 2.39: Valeurs médianes de la rémunération brute annuelle avec primes, en France et à l'étranger, par sexe, par promotion.

Alors que l'on observe, tous sexes confondus, une augmentation progressive de la rémunération moyenne en France, on observe plutôt une stagnation de la rémunération médiane ; cette tendance révèle la présence de plus en plus marquée de très hautes rémunérations. En outre, chez les Femmes, on note même une baisse de la rémunération médiane (35 000 euros pour la promotion 2016, contre 36 000 euros pour la promotion 2015). Tout comme la rémunération moyenne, la rémunération

⁸La médiane est la valeur centrale qui sépare l'échantillon de répondants en deux groupes de même effectif, en d'autres termes, ici, la moitié de l'échantillon perçoit une rémunération inférieure à la médiane, et l'autre moitié une rémunération supérieure à la médiane.

médiane des Femmes reste inférieure à celle des Hommes, sauf pour la promotion 2015.

Aussi, tandis que la rémunération moyenne à l'étranger, tous sexes confondus, progresse d'une année sur l'autre (Cf. Section 2.1), la rémunération médiane, après une nette hausse entre les promotions 2014 et 2015, est en baisse pour la promotion 2016 comparativement à la promotion 2015 ; cette tendance montre une présence accrue de très hautes rémunérations pour la promotion 2016. En outre, la baisse de rémunération médiane est très nette chez les Femmes (-7 750 euros). De même que la rémunération moyenne, hormis pour la promotion 2015, la rémunération médiane des Femmes reste inférieure à celle des Hommes.

Concernant les diplômé-e-s qui travaillent en France, les résultats des analyses non paramétriques montrent que i) les Femmes perçoivent une rémunération significativement inférieure à celle des Hommes, ii) les différences de rémunération d'une promotion à l'autre ne sont pas statistiquement significatives. Concernant les diplômé-e-s qui travaillent à l'étranger, leurs résultats montrent que les différences de rémunération observées entre les Femmes et les Hommes, et d'une promotion à l'autre, ne sont pas statistiquement significatives.

Dans ce qui suit, les graphiques proposés présentent, par défaut, les valeurs moyennes⁹ et écarts-types^{10,11} de la rémunération brute annuelle avec primes des diplômé-e-s en activité professionnelle, à temps complet, et qui travaillent en France¹², classifié-e-s selon un ou plusieurs critères (e.g. sexe, département d'option, région, année de promotion, etc.).

La Figure 2.40 donne les valeurs moyennes de la rémunération par zone régionale, par sexe et par promotion.

Sur les 3 dernières promotions, la rémunération moyenne, tous sexes confondus, reste relativement stable en Auvergne-Rhône-Alpes. Elle diminue dans les autres régions de province (-1 000 euros environ pour la promotion 2016, comparativement à la promotion 2014). *A contrario*, elle augmente progressivement en Île-de-France (+2 460 euros environ pour la promotion 2016, comparativement à la promotion 2014) ; l'augmentation est deux fois plus importante pour les Femmes que pour les Hommes (+3 771 euros, contre +1 895 euros).

Concernant les diplômé-e-s qui travaillent en Île-de-France, les résultats des analyses non paramétriques montrent que i) les différences de rémunération entre Femmes et Hommes ne sont pas statistiquement significatives, ii) seule la différence de rémunération entre les promotions 2014 et 2016 est statistiquement significative. Concernant les diplômé-e-s qui travaillent en Province, leurs résultats montrent que les Femmes perçoivent une rémunération significativement inférieure à celle des Hommes.

⁹Les valeurs médianes ne seront mentionnées que si les tendances diffèrent (comme ci-avant).

¹⁰Pour rappel, l'écart-type est une mesure de variabilité.

¹¹Les écarts-types sont uniquement affichés sur les graphiques à 2 dimensions ; en outre, ils sont uniquement calculés lorsque le nombre de répondants est supérieur ou égal à 2.

¹²De nouveau, les créateur-riche-s d'entreprise qui ne dégagent pas de salaire ne sont pas pris-es en compte.

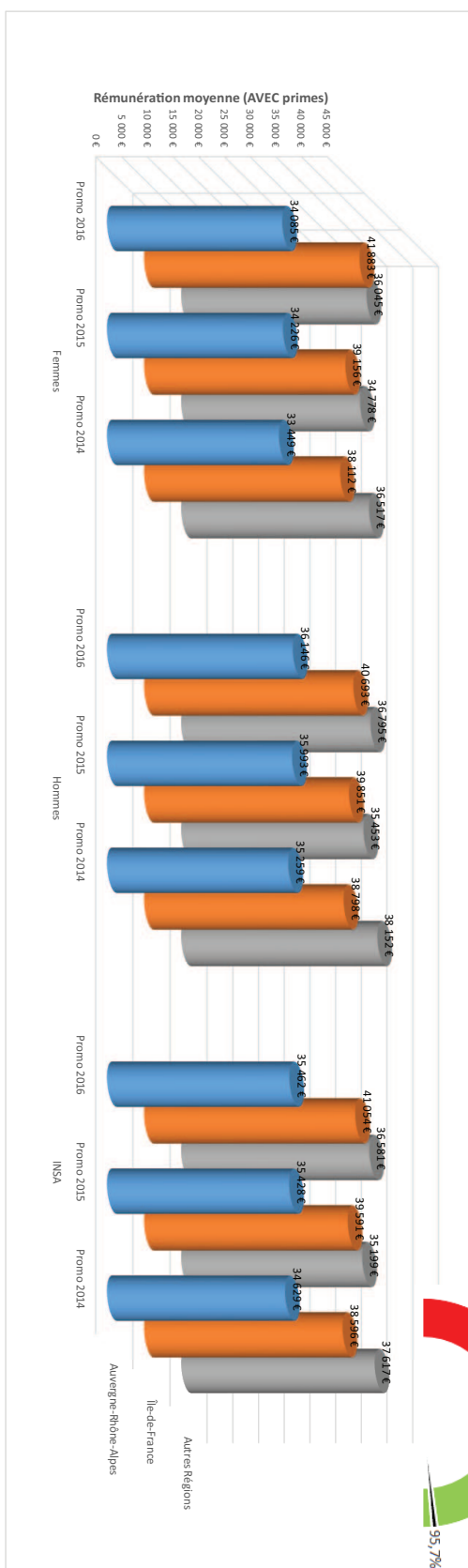


Figure 2.40: Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par zone régionale, par sexe et par promotion.

Pour plusieurs départements (GI, GMC et SGM, Cf. Figure 2.41), la rémunération moyenne des Femmes est nettement supérieure à celle des Hommes (jusqu'à +5 274 euros pour GI). Notons que, dans l'ensemble, la variabilité de la rémunération avec primes reste importante (notamment, l'écart-type est égal à 14 730 euros environ pour les diplômées de GI).

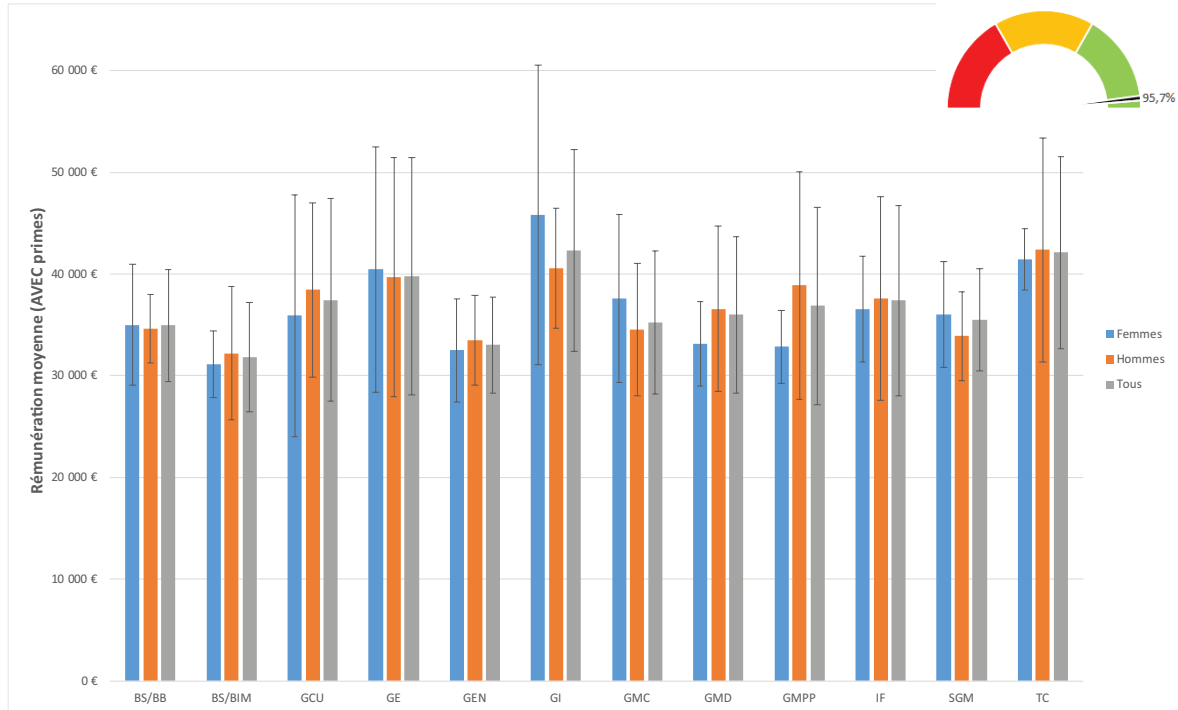


Figure 2.41: Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération brute annuelle avec primes des diplômé-e-s 2016, par département et par sexe ($N = 471$). $I : \pm 1$ écart-type.

Alors que, pour la promotion 2015, la rémunération moyenne des admis-es en Premier Cycle et des admis-es direct-e-s était assez similaire, on observe, pour la promotion 2016, qu'un écart de rémunération se forme (Cf. Figure 2.42) : la rémunération moyenne des admis-es direct-e-s est supérieure de près de 850 euros à celle des admis-es en Premier Cycle. En outre, la rémunération moyenne des diplômé-e-s 2016 admis-es dans le cadre d'un double diplôme chute de 2 280 euros environ, relativement à la promotion 2015. Toutefois, ces tendances sur les deux dernières années sont à relativiser, au regard de la variabilité importante de la rémunération avec primes, qui s'est même accrue pour la promotion 2016.

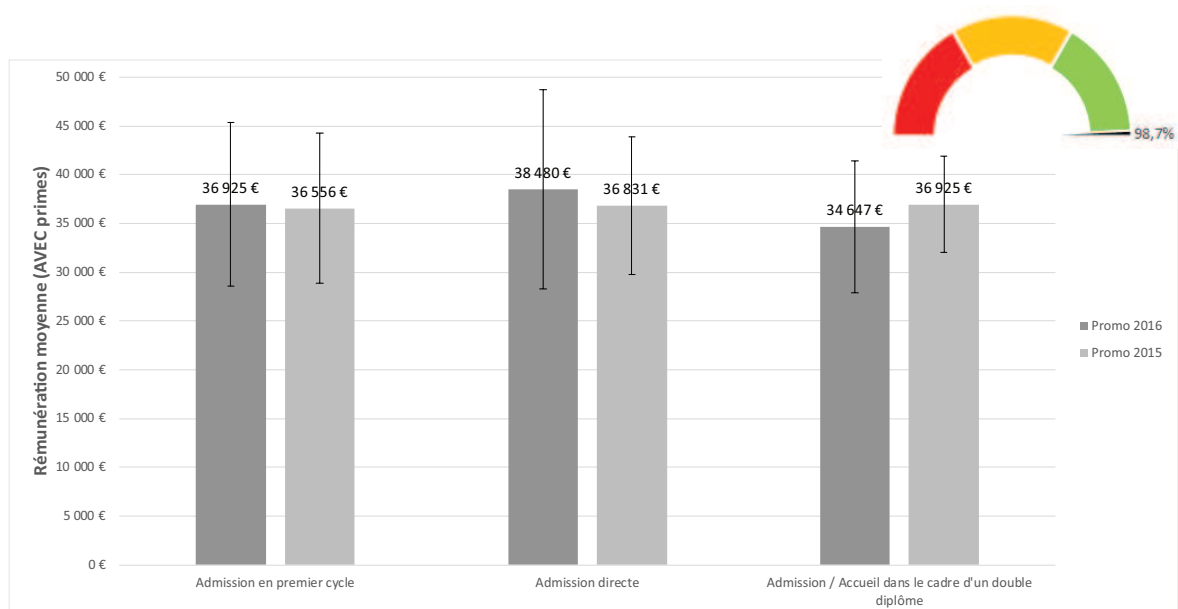


Figure 2.42: Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération brute annuelle avec primes par voie d'admission ($N = 458$), pour les promotions 2016 et 2015. $I : \pm 1$ écart-type.

Concernant les diplômé-e-s admis-es en Premier Cycle, la Figure 2.43 donne les valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération par filière de 1^{er} cycle ($N = 280$), pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).

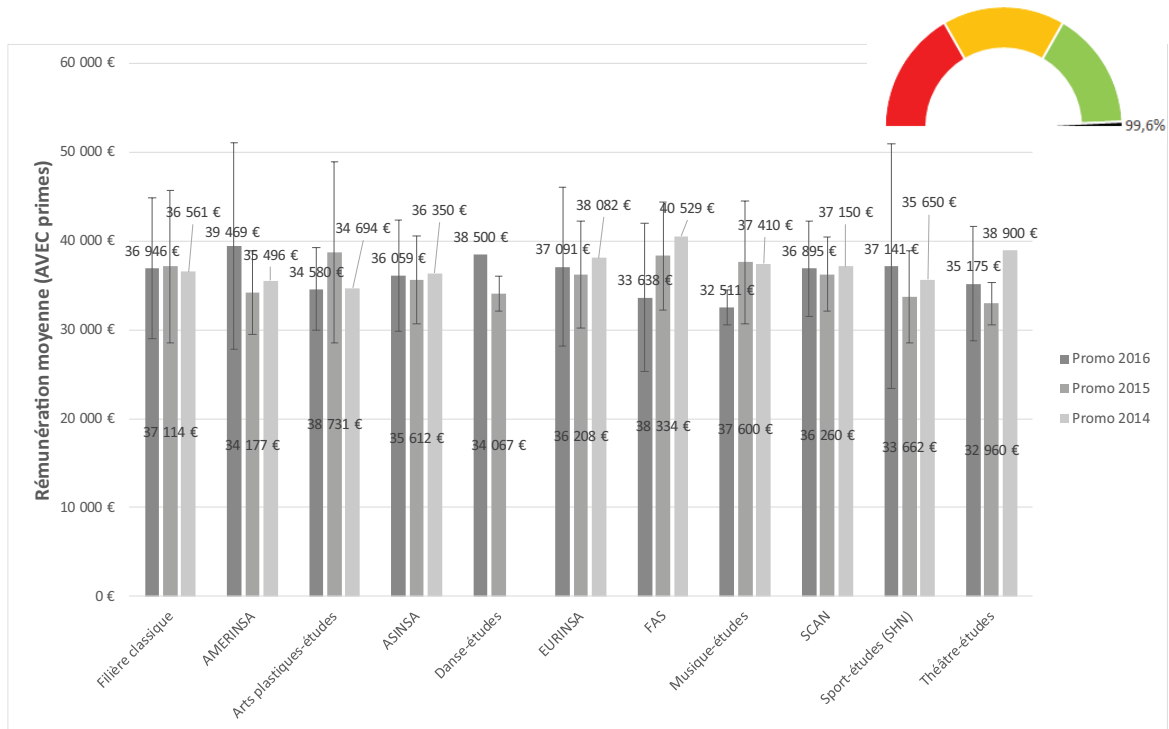


Figure 2.43: Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération par filière de 1^{er} cycle, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement). $I : \pm 1$ écart-type.

Mis à part les diplômé-e-s issu-e-s de la filière classique, dont la rémunération moyenne reste assez stable, la rémunération des diplômé-e-s issu-e-s des autres filières fluctue au fil des ans. Notamment, alors que, pour la promotion 2014, la rémunération moyenne des diplômé-e-s issu-e-s de la filière FAS était à un niveau élevé (40 529 euros), après une première baisse pour la promotion 2015 (-2 200 euros environ, relativement à la promotion 2014), elle tombe à un niveau plus bas encore pour la promotion 2016 (-4 700 euros environ, relativement à la promotion 2015).

La Figure 2.44 donne les valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération, tous sexes confondus, par taille d'entreprise ($N = 471$), pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).

Dans l'ensemble, la rémunération moyenne des diplômé-e-s qui travaillent dans une grande entreprise (≥ 5000 salarié-e-s) a tendance à être plus élevée que celle des diplômé-e-s qui travaillent dans une TPE-PME (< 250 salarié-e-s). Toutefois, notons que la variabilité de la rémunération est très importante, notamment pour les promotions 2016 (quelle que soit la taille d'entreprise) et 2015 (pour une taille d'entreprise de moins de 10 salariés).

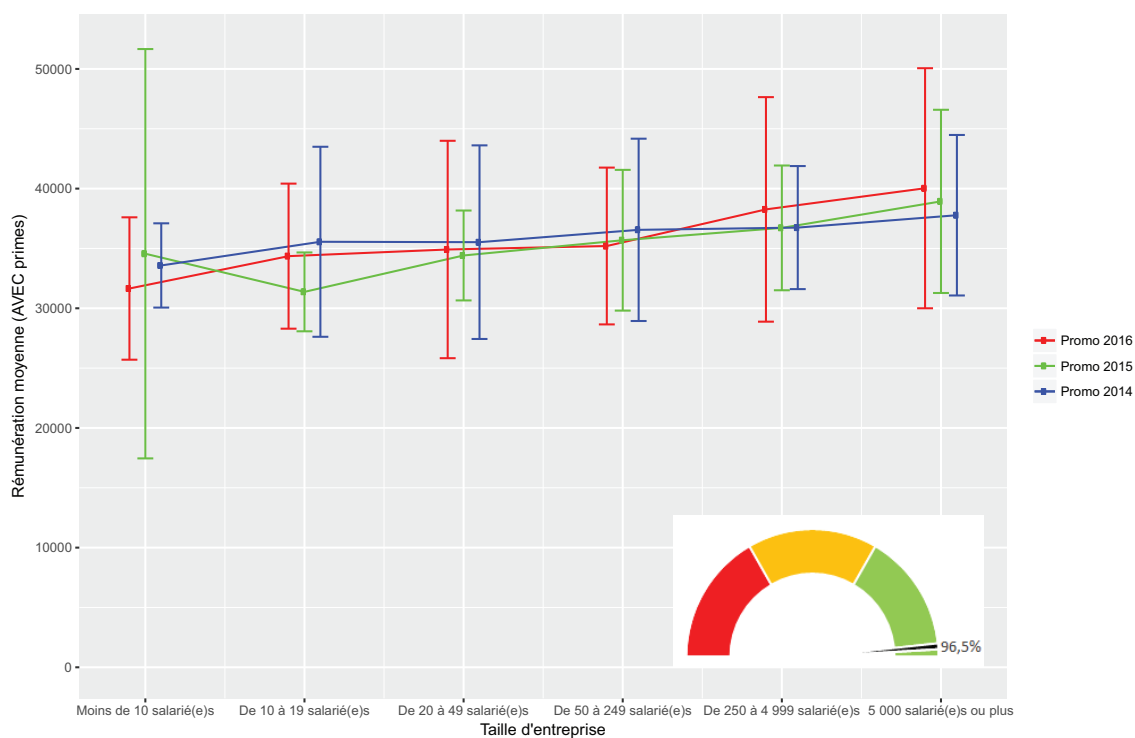


Figure 2.44: Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes, tous sexes confondus, par taille d'entreprise, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement). I : ± 1 écart-type.

La Figure 2.45 donne les valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération par taille d'entreprise et par sexe, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).

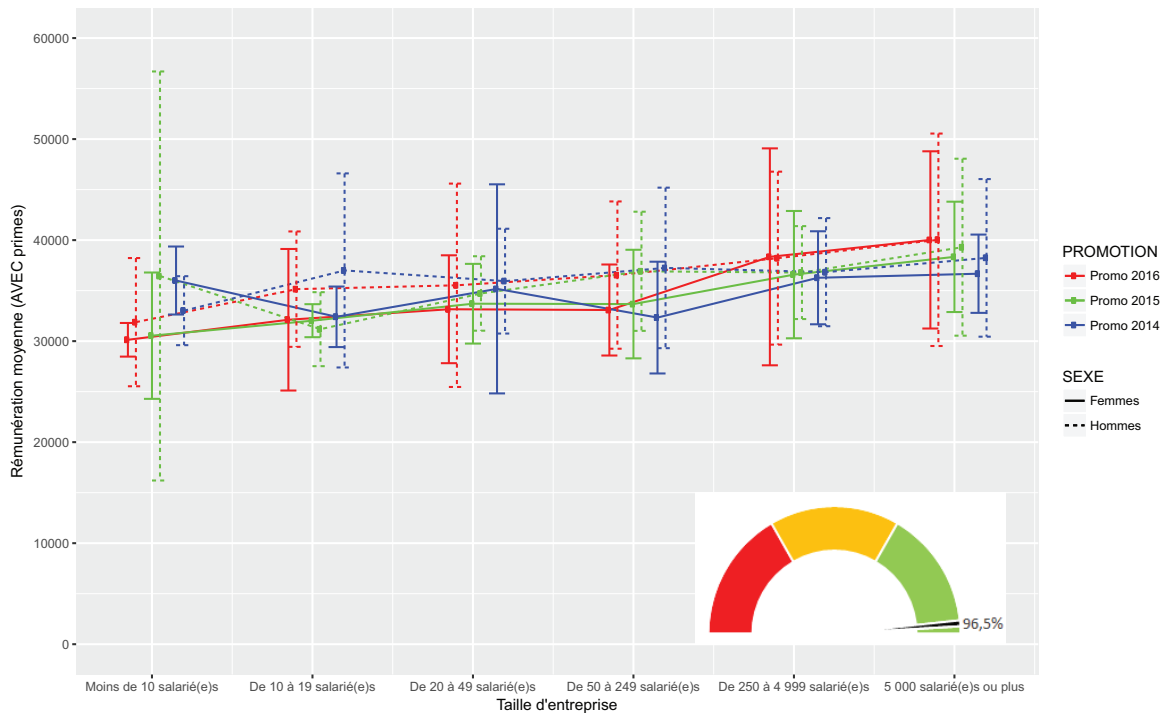


Figure 2.45: Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par taille d'entreprise et par sexe, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement). $I : \pm 1$ écart-type.

Dans l'ensemble, plus la taille d'entreprise augmente, plus l'écart de rémunération moyenne entre Femmes et Hommes diminue, et ce quelle que soit la promotion.

Concernant le Top 5 des secteurs d'activités (Cf. Section 2.4), la rémunération moyenne des Femmes est (Cf. Figure 2.46) : i) supérieure à celle des Hommes dans le secteur de l'Énergie et les sociétés de conseil, bureaux d'études, ingénierie (+1 544 euros et +1 168 euros, respectivement), et ii) inférieure à celle des Hommes dans les secteurs du BTP, des activités informatiques et services d'information, et de l'industrie automobile, aéronautique, navale et ferroviaire (-1 081 euros, - 911 euros et -596 euros, respectivement).

Pour la promotion 2016 ($N = 460$), les Figures 2.47 et 2.48 donnent les valeurs moyennes de la rémunération par métier, tous sexes confondus, et par sexe, respectivement.

En ce qui concerne les 2 principaux métiers des diplômé-e-s 2016 de l'INSA Lyon, la rémunération moyenne des Femmes est i) légèrement inférieure à celle des Hommes dans le métier d'ingénieur études et développement (-779 euros), ii) très largement inférieure à celle des Hommes dans le métier d'ingénieur bureau d'études (-4 492 euros).

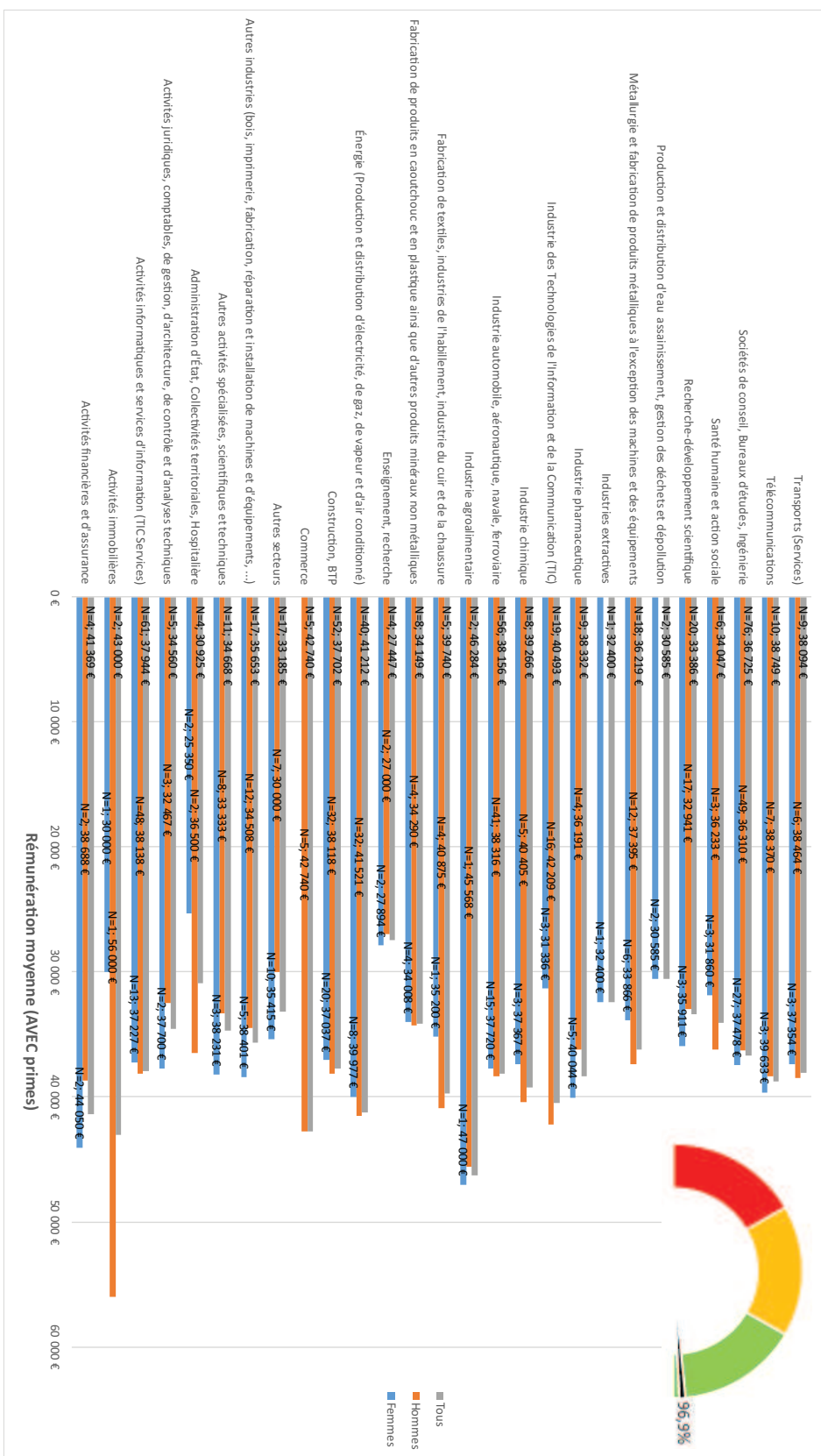


Figure 2.4.6: Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par secteur d'activités et par sexe, pour la promotion 2016 (N = 471).

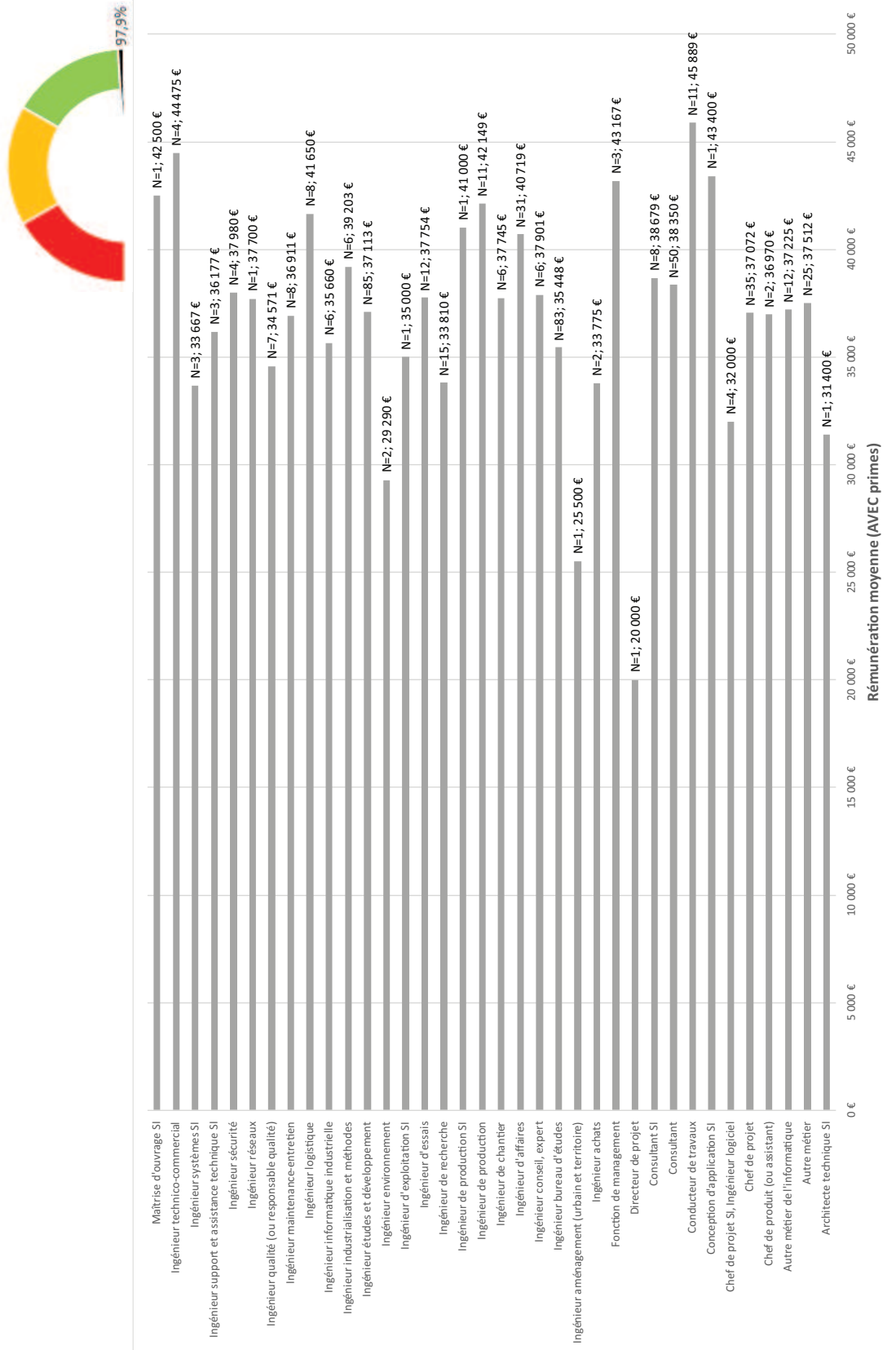


Figure 2.47: Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par métier, tous sexes confondus, pour la promotion 2016.

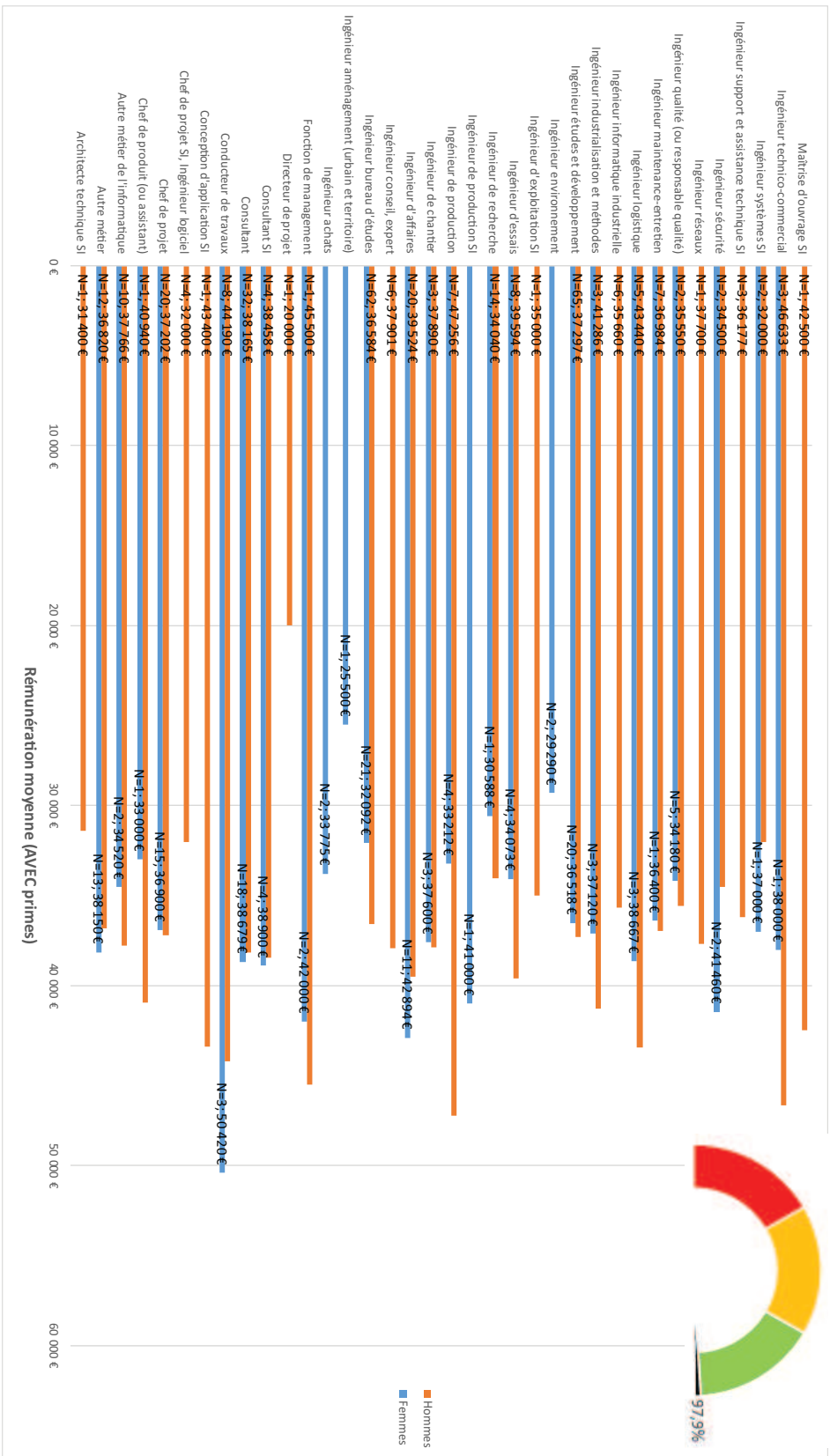


Figure 2.18: Valeurs moyennes de la rémunération brute annuelle avec primes par métier et par sexe, pour la promotion 2016.

Chapitre 3

Poursuite d'études et volontariat

3.1 La poursuite d'études (hors thèse)

Le succès des mastères spécialisés s'amplifie (Cf. Figure 3.1) : 50.5% des diplômé-e-s 2016 (contre 41.2% pour la promotion 2015) en poursuite d'études (hors thèse) suivent ce type de formation. Par ailleurs, il est à noter que la proportion de diplômé-e-s qui poursuivent leurs études en Master of Business Administration est en recul (1.1% pour la promotion 2016, contre 4.7% pour la promotion 2015).

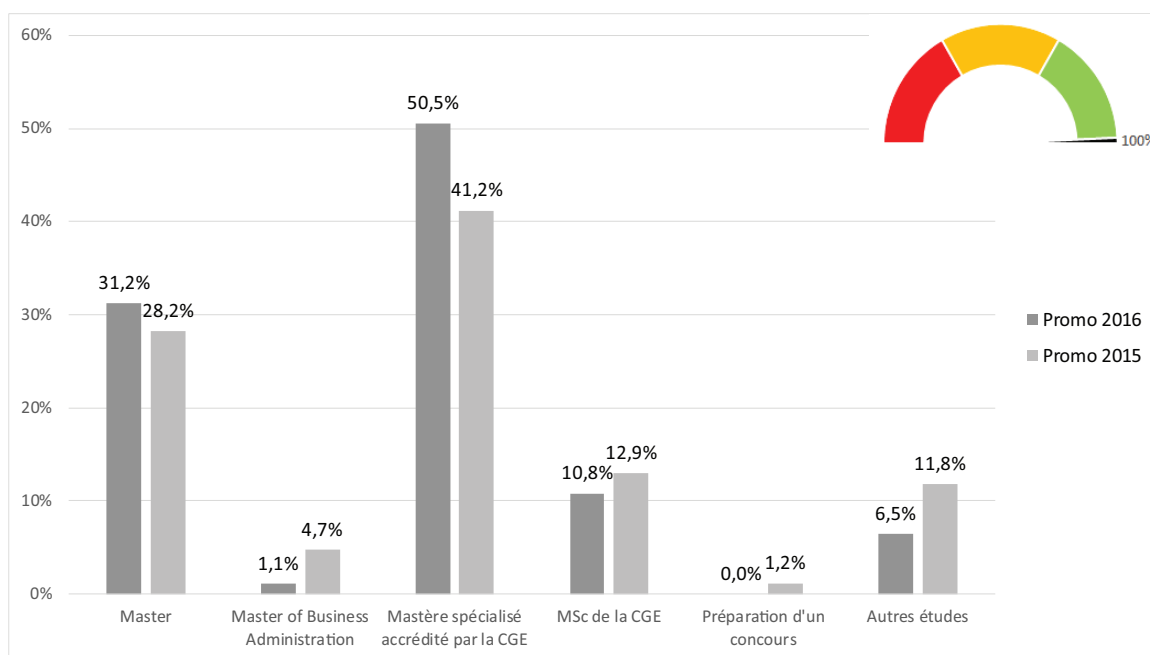


Figure 3.1: Répartition des 93 diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études (hors thèse) par type d'études.

Les diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études (hors thèse) sont majoritairement des Hommes (68.8%, contre 68.2% pour la promotion 2015).

Pour le département GCU, la proportion de diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études (près de 18%, Cf. Figure 3.2) est en baisse, comparativement à la promotion 2015 ; pour rappel, elle était de 40% environ l'année dernière. En outre, la proportion de diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études est particulièrement importante pour les départements BS/BB et GI (environ 19% et

21%, respectivement) ; relativement à la promotion 2015, elle double quasiment (pour rappel, elle avoisinait les 10% l'année dernière).

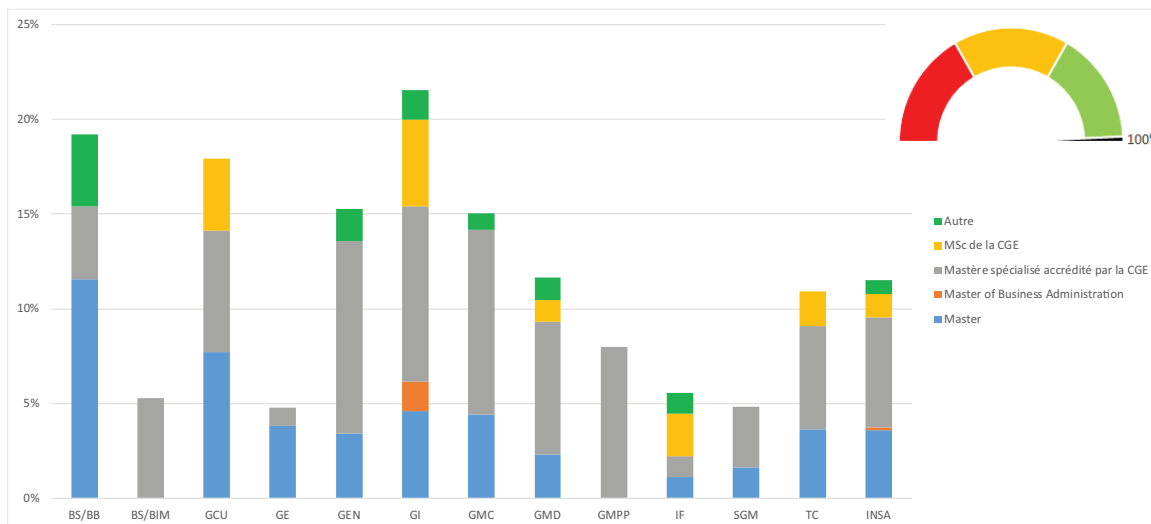


Figure 3.2: Proportion de diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études (hors thèse) par type d'études, pour les différents départements.

Pour 58.7% des diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études, la poursuite d'études est motivée par l'acquisition d'une double compétence, d'une compétence complémentaire ; pour 35.9%, par l'acquisition d'une spécialisation dans le cadre de leur projet professionnel (Cf. Figure 3.3).

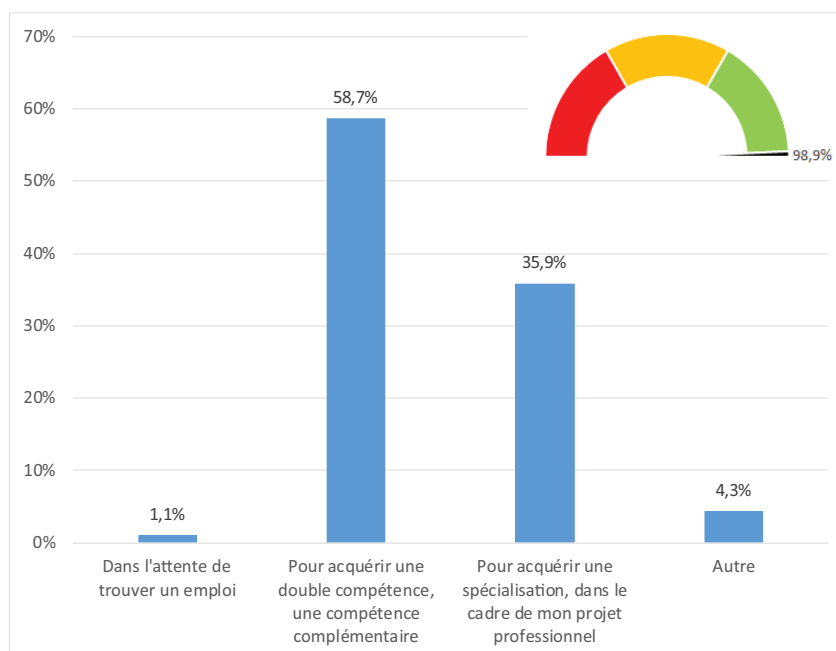


Figure 3.3: Les raisons principales pour lesquelles les diplômé-e-s 2016 ont choisi de poursuivre leurs études.

Enfin, 19.4% des diplômé-e-s 2016 en poursuite d'études ont déjà eu un emploi

depuis l'obtention de leur diplôme. Cette proportion, même si elle reste faible dans l'absolu, ne cesse d'augmenter au fil des années (14.1% pour la promotion 2015, 7.6% pour la promotion 2014).

3.2 Les thèses

Le nombre total de thèses augmente très légèrement (71 pour la promotion 2016, contre 65 pour la promotion 2015, Cf. Figure 3.4). **Toutefois, cette hausse est à relativiser, puisque l'effectif de la promotion 2016 est plus important** (1040, contre 959 pour la promotion 2015). 91.5% des thèses se déroulent en France.

La Figure 3.5 montre le nombre de diplômé-e-s en thèse (tous types confondus) par département, pour les promotions 2016, 2015 et 2014 (interrogées en 2017, 2016 et 2015, respectivement).

Il est à noter que la rémunération moyenne des diplômé-e-s 2016 en thèse (toutes thèses confondues) est en légère baisse (-740 euros environ), comparativement à la promotion 2015 (Cf. Figure 3.6). La rémunération moyenne des diplômé-e-s en thèse académique est en baisse (-1 850 euros environ), mais présente moins de variabilité que l'année dernière. Par ailleurs, la rémunération moyenne des diplômé-e-s en thèse CIFRE reste stable ; celle des diplômé-e-s qui effectuent un autre type de thèse, quant à elle, augmente (+ 2 700 euros environ).

Enfin, 35.7% des diplômé-e-s 2016 en thèse ont déjà eu un emploi. Sur les 3 dernières promotions, cette proportion est en baisse (39.7% pour la promotion 2015, 47.8% pour la promotion 2014).

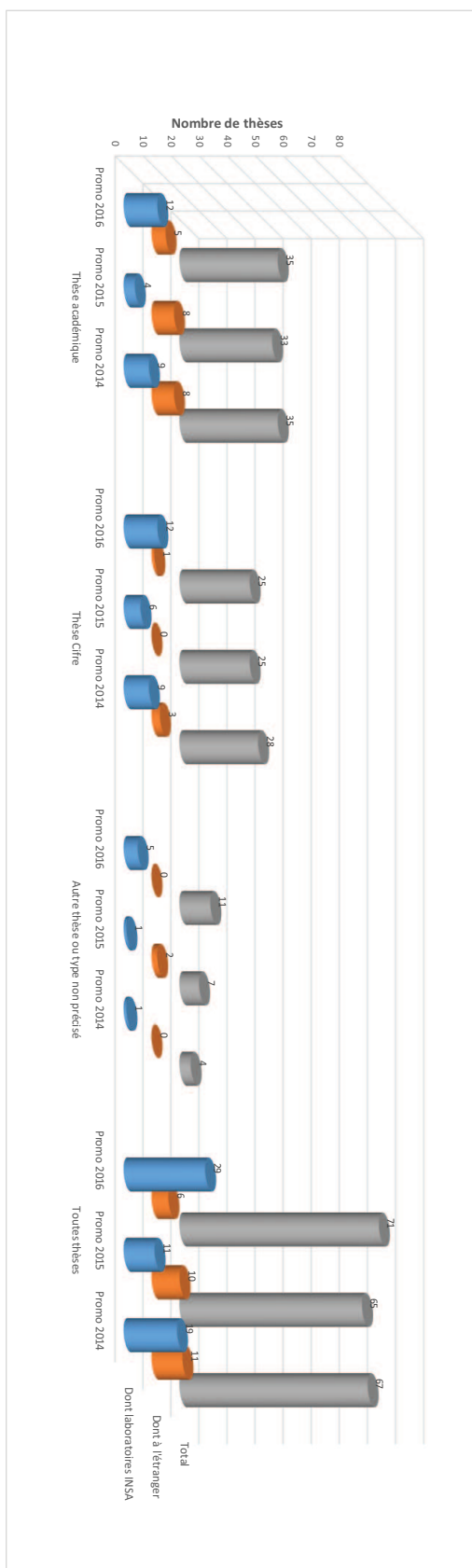


Figure 3.4: Nombre de diplômés en thèse par type de thèse, pour les promotions 2016, 2015 et 2014.

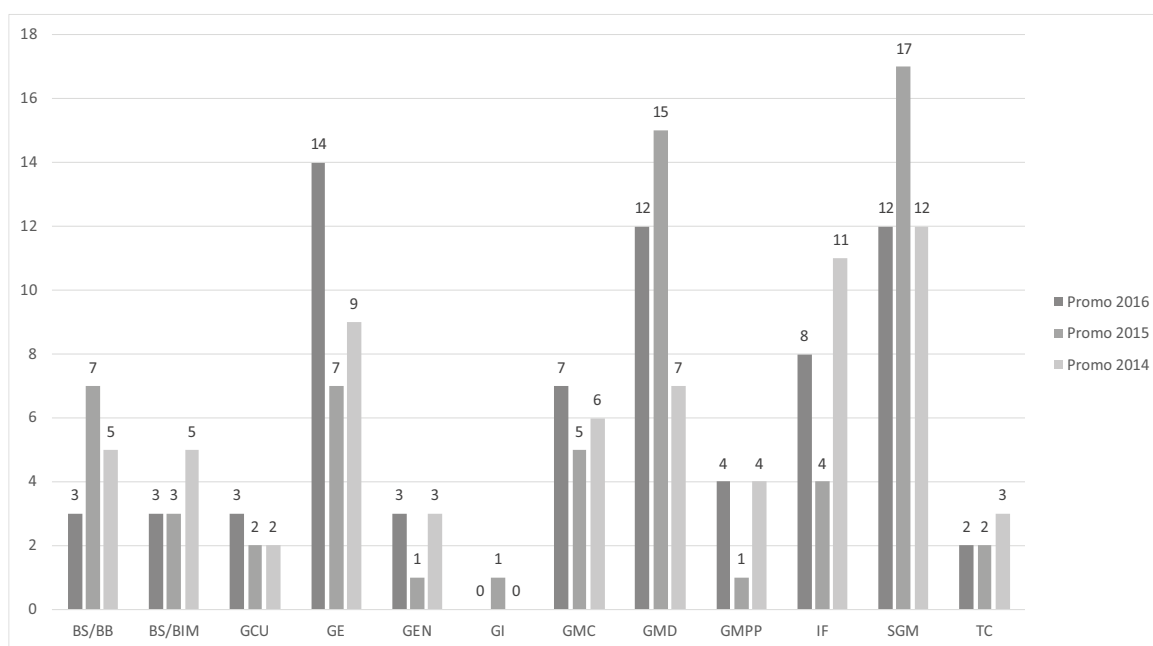


Figure 3.5: Nombre de diplômé-e-s en thèse (tous types confondus) par département, pour les promotions 2016, 2015 et 2014.

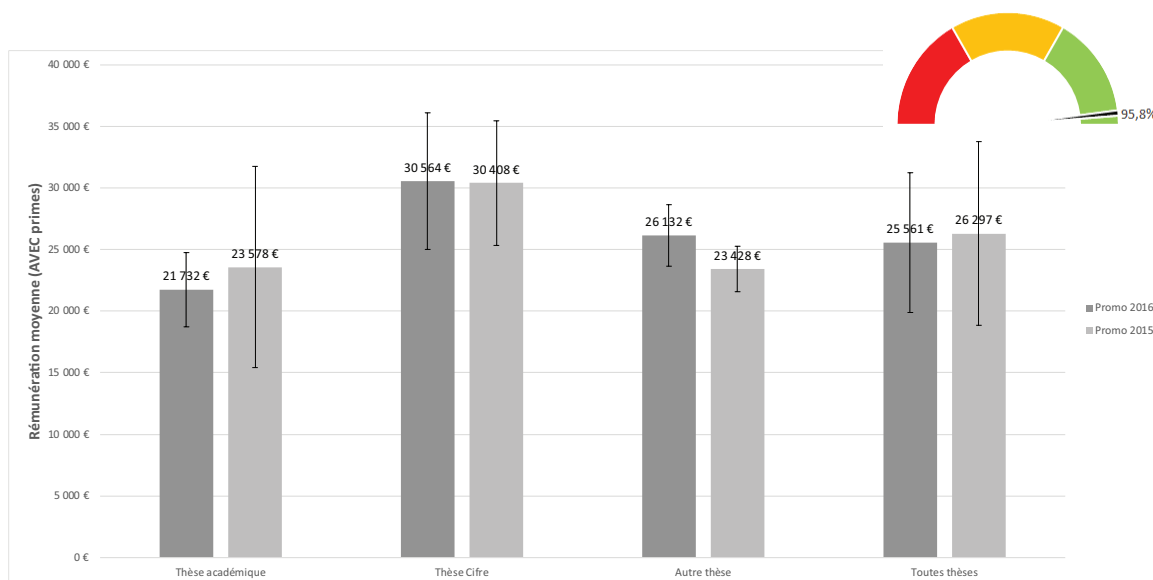


Figure 3.6: Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération des diplômé-e-s en thèse par type de thèse, pour les promotions 2016 et 2015.

3.3 Le volontariat

Cette année, le nombre total de diplômé-e-s en volontariat, i.e. **38** (soit **4.7%** des répondants), est en hausse, relativement à l'année dernière (**32**). Pour rappel, leur nombre était égal à 16 pour la promotion 2014.

Si le nombre de volontaires augmente, la proportion de diplômé-e-s 2016 en Volontariat International en Entreprise (76.3%, Cf. Tableau 3.1) est en net recul, comparativement à la promotion 2015 (pour rappel : environ 90%). *A contrario*, le Volontariat Civil attire un plus grand nombre de diplômé-e-s (10.5% pour la promotion 2016, contre 3.1% pour la promotion 2015).

Type de volontariat	% de diplômés en volontariat
Volontariat International en Entreprise	76,3%
Volontariat de Solidarité Internationale	2,6%
Volontariat Civil	10,5%
Autre et type non précisé	10,5%

Tableau 3.1: Répartition des diplômé-e-s en volontariat par type de volontariat, pour la promotion 2016.

On observe qu'un nombre encore élevé de diplômé-e-s 2016 (**9**, contre **8** pour la promotion 2015) réalisent un VIE en Allemagne (Cf. Tableau 3.2). Parmi eux, cinq évoluent dans une entreprise du secteur de l'industrie automobile, i.e. Faurecia, comme le montre le Tableau 3.3.

Type de volontariat et pays	Nombre de diplômé-e-s
Volontariat International en Entreprise	29
Allemagne	9
Autriche	1
Belgique	3
Chine	1
Danemark	1
États-Unis	5
Inde	2
Japon	1
Luxembourg	1
Mexique	2
Royaume-Uni	1
Suède	1
Suisse	1
Volontariat de Solidarité Internationale	1
Népal	1
Volontariat Civil	4
France (y compris DOM-COM)	4
Autre	3
France (y compris DOM-COM)	3
Total	37

Tableau 3.2: Nombre de diplômé-e-s par type de volontariat et par pays, pour la promotion 2016.

Sur les 3 dernières années, la rémunération moyenne des diplômé-e-s en VIE est en constante hausse (+ 4 800 euros environ pour la promotion 2016, relativement à la promotion 2014, Cf. Figure 3.7) ; la variabilité de la rémunération reste stable. Cette année, **13** diplômé-e-s en VIE sont rémunérés au minimum **30 000** euros (et jusqu'à plus de 40 000 euros).

Pays et employeur	Nombre de VIE
Allemagne	9
AIRFRANCE - SPAIRLINERS	1
ALDIVIA	1
ALTEN Allemagne	1
Faurecia	5
Saint-Gobain	1
Autriche	1
Amaris	1
Belgique	3
Altran	1
Amaris	1
baxter	1
Chine	1
Faurecia	1
Danemark	1
IDEALEC	1
États-Unis	5
Charles River Laboratories	1
Saint-Gobain	2
VALEO	1
Veolia	1
Inde	2
Revevol	1
Vertiv	1
Japon	1
Anyware Video	1
Luxembourg	1
Egis Bâtiment France	1
Mexique	2
Faurecia	1
Plastic Omnium	1
Royaume-Uni	1
EDF EN Services	1
Suède	1
MetalValue	1
Suisse	1
Nexans	1
Total	29

Tableau 3.3: Nombre de diplômé-e-s en VIE par pays et employeur, pour la promotion 2016.

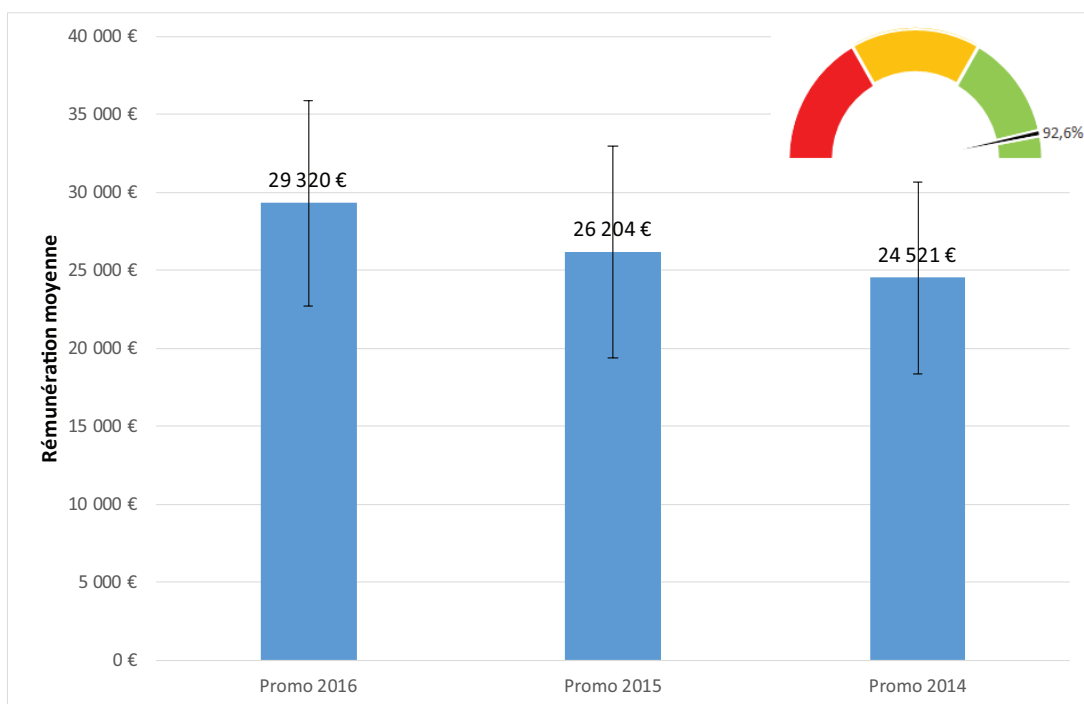


Figure 3.7: Valeurs moyennes (et écarts-types) de la rémunération des diplômé-e-s en VIE, pour les promotions 2016, 2015 et 2014.

Enfin, 70.3% des diplômé-e-s 2016 en volontariat ont déjà eu un emploi. Après une forte augmentation entre 2014 et 2015 (68.8% pour la promotion 2015, contre 31.3% pour la promotion 2014), cette proportion se stabilise.

Chapitre 4

Les jeunes diplômé-e-s et leur École

4.1 Les diplômé-e-s et la Vie Associative à l'École

La Figure 4.1 présente la proportion de diplômé-e-s 2016 membres d'une association de l'INSA Lyon (ou plus) par voie d'admission ($N = 758$).

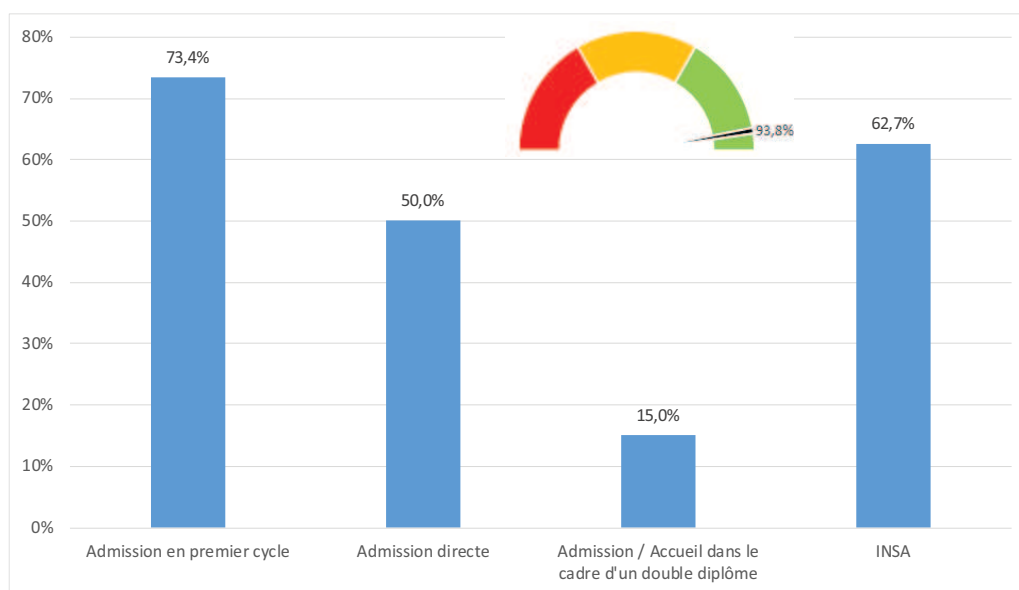


Figure 4.1: Proportion de diplômé-e-s 2016 membres d'une association (ou plus) par voie d'admission.

Majoritairement, les répondants étaient membres d'une seule association (61.0%).

Enfin, parmi les répondants qui étaient membres d'au moins une association, 58.9% exerçaient une responsabilité ($N = 467$).

4.2 Les diplômé-e-s et leur Stage / Projet de Fin d'Études

À l'échelle de l'INSA Lyon, 86.9% des diplômé-e-s 2016 ont pu choisir un Stage / Projet de Fin d'Études conforme à leur projet personnel et professionnel (Cf. Figure 4.2). Cette proportion varie selon le département, de 64.8% (pour GCU) à environ 95% (pour GI et IF).

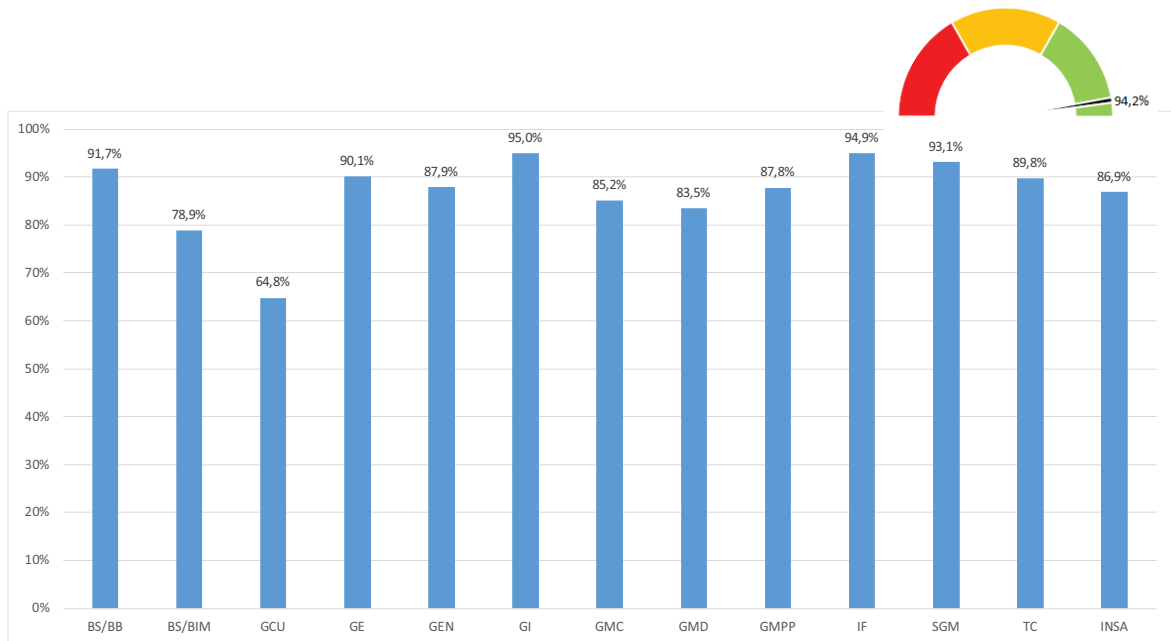


Figure 4.2: Proportion de diplômé-e-s qui ont répondu “Oui” à la question “Avez-vous pu choisir un Stage / Projet de Fin d’Études conforme à votre projet personnel et professionnel ?”, par département ($N = 761$).

Pour les diplômé-e-s qui n’ont pas pu choisir un Stage / Projet de Fin d’Études conforme à leur projet personnel et professionnel, il était demandé de spécifier pourquoi. Quatre items de réponse étaient proposés (une seule réponse possible) : “Manque de temps consacré à la recherche de stage”, “Manque d’accompagnement à la recherche de stage”, “Difficulté à définir mon projet professionnel” et “Autre”. La Figure 4.3 montre les motifs invoqués par ces diplômé-e-s ($N = 100$), par département.

Pour 3 départements (i.e. BS/BIM, GEN et IF), on observe que le principal motif invoqué par les diplômé-e-s est la difficulté à définir leur projet professionnel. Parmi les diplômé-e-s qui ont répondu “Autre”, la principale raison invoquée réside dans le fait que le sujet de stage n’a pu être choisi, notamment : i) un projet de recherche a été imposé alors qu’un stage en entreprise aurait été souhaité, ou ii) le sujet de stage a été imposé par l’entreprise dans le cadre de l’apprentissage, ou iii) un PFE a été imposé par l’École. Toujours dans les réponses “Autre”, la difficulté à définir son projet professionnel apparaît aussi de façon marquée. Enfin, plusieurs répondants affirment que le stage, même s’il était éloigné de leur projet professionnel, les a aidés à affiner leur projet professionnel.

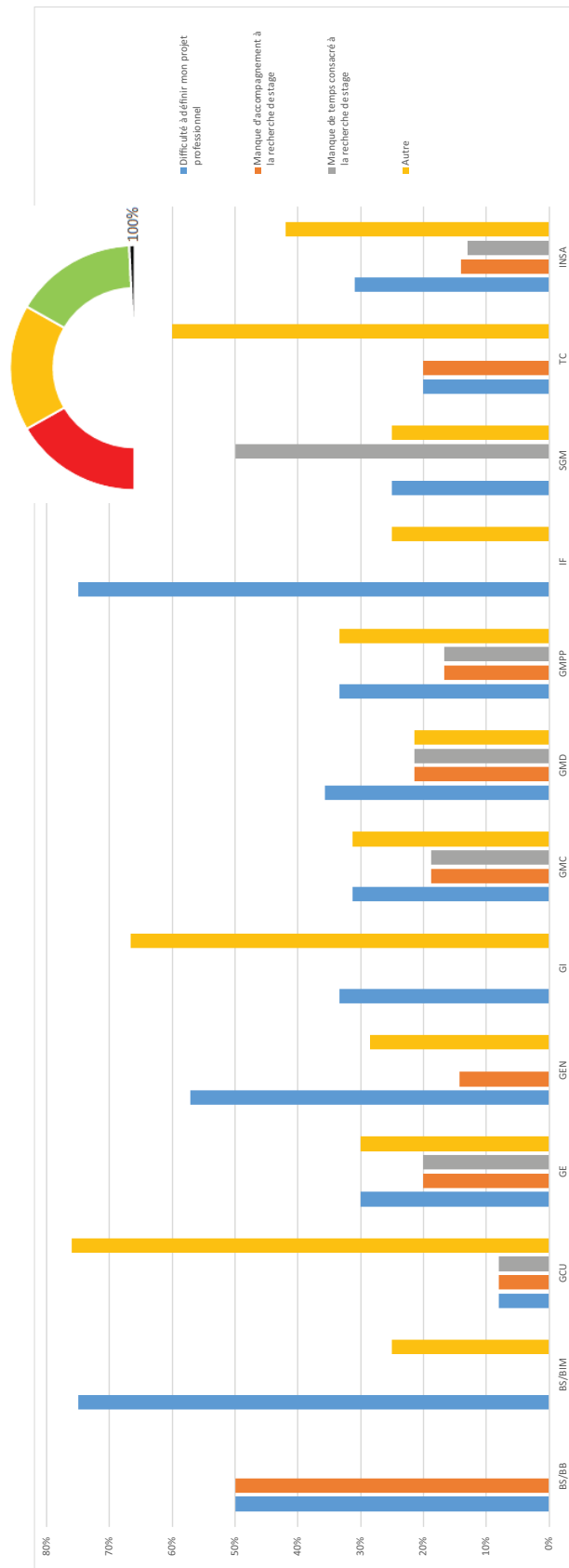


Figure 4.3: Motifs invoqués par les diplômé-e-s qui ont répondu "non" à la question "Avez-vous pu choisir un Stage / Projet de Fin d'Études conforme à votre projet personnel et professionnel ?", par département.

4.3 La satisfaction des diplômé-e-s vis-à-vis de leur École

En sus de la satisfaction vis-à-vis de leur formation, la satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur École a été mesurée selon 3 autres critères (expériences de stage, formation en Sciences Humaines et Sociales, expériences de mobilité internationale), sur une échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne).

La Figure 4.4 montre la satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur formation, par département.

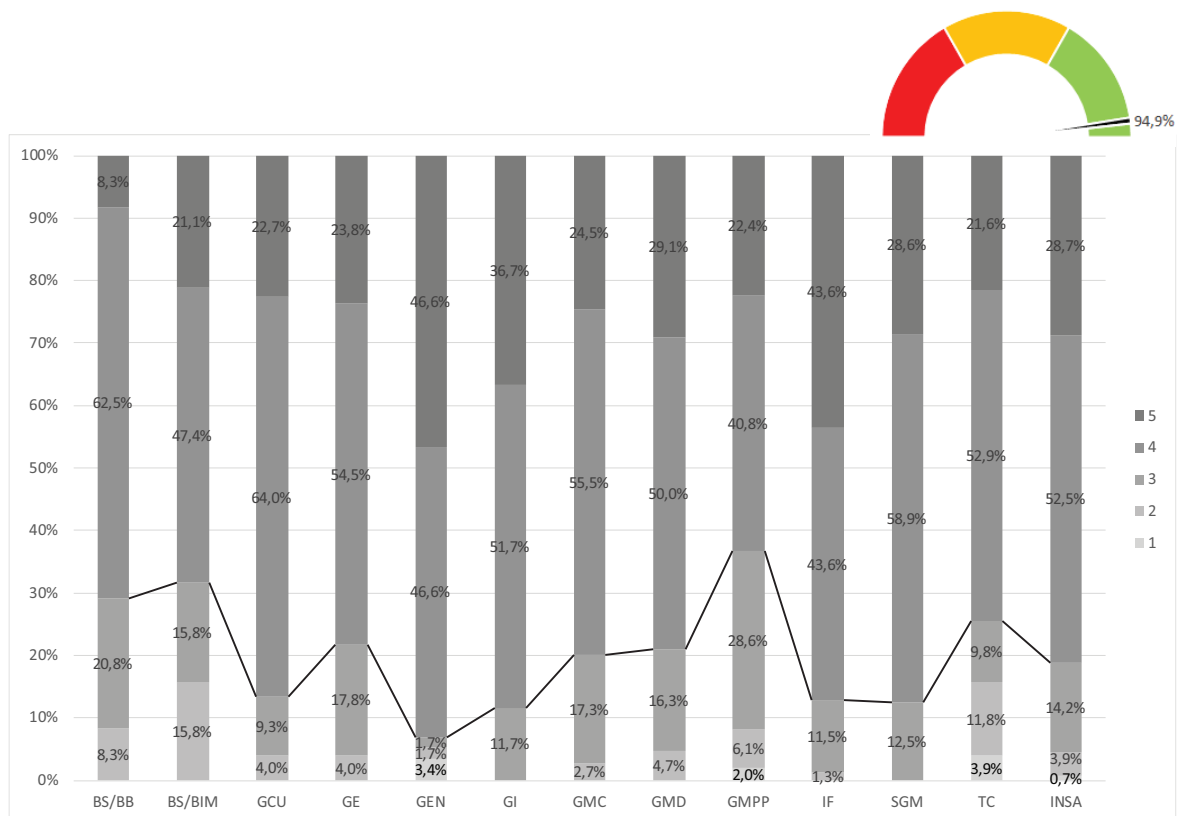


Figure 4.4: Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur formation, par département. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).

81.2% des diplômé-e-s 2016 ($N = 767$) sont satisfait-e-s de leur formation (note 4 ou 5), soit une baisse – non négligeable – de **4.3%** comparativement à la promotion **2015**. Cette proportion varie selon le département, de 63.2% (pour GMPP) à 93.2% (pour GEN).

En outre, tandis que seulement **60.0%** des diplômé-e-s 2016 sans activité volontairement sont satisfait-e-s de leur formation (note 4 ou 5), la proportion de diplômé-e-s 2016 satisfait-e-s de leur formation reste élevée pour les autres situations (au minimum 79.7% pour les diplômé-e-s en activité professionnelle). On peut noter qu'une situation de recherche d'emploi n'entraîne pas *de facto* une satisfaction moindre vis-à-vis de leur formation : 85.4% des diplômé-e-s en recherche d'emploi jugent leur formation satisfaisante (Cf. Figure 4.5).

4.3. La satisfaction des diplômé-e-s vis-à-vis de leur École

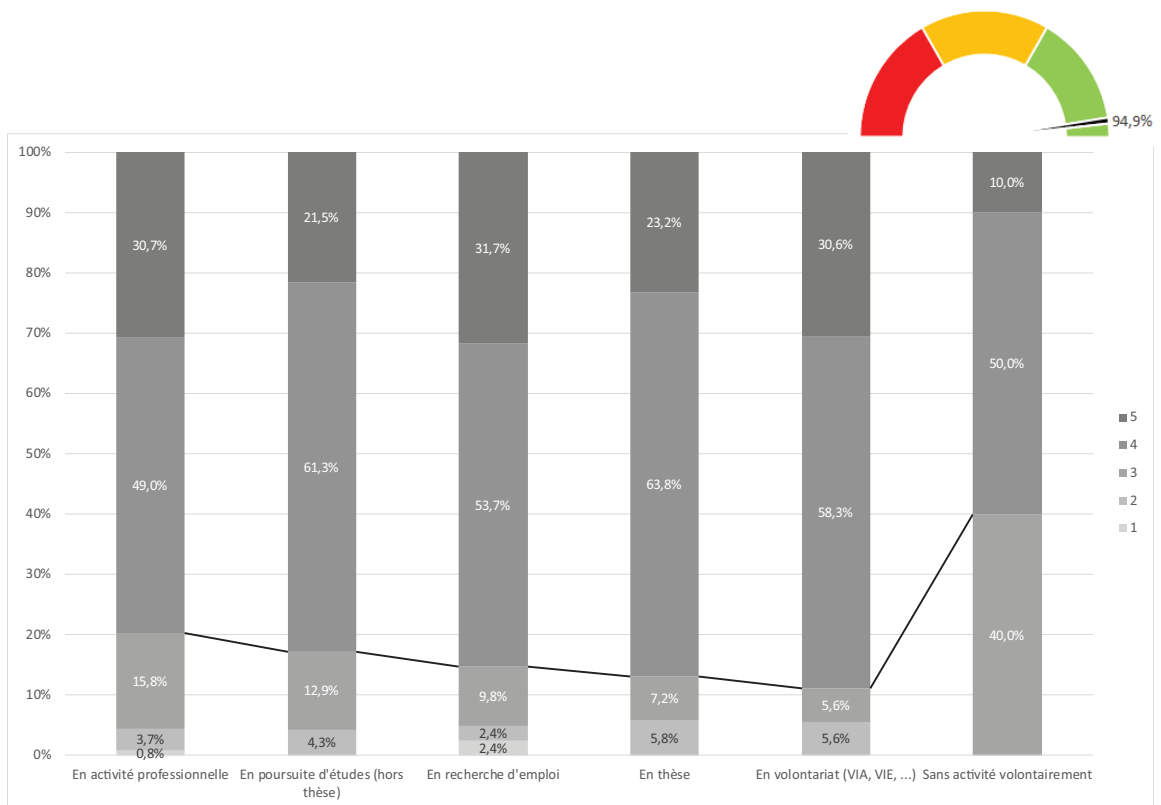


Figure 4.5: Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur formation, par situation actuelle. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).

Enfin, 90,0% des diplômé-e-s 2016 admis dans le cadre d'un double diplôme sont satisfait-e-s de leur formation (Cf. Figure 4.6). **La proportion de diplômé-e-s 2016 satisfait-e-s de leur formation est plus élevée chez les admis-es en Premier Cycle (83,1%) que chez les admis-es direct-e-s (76,1%).**

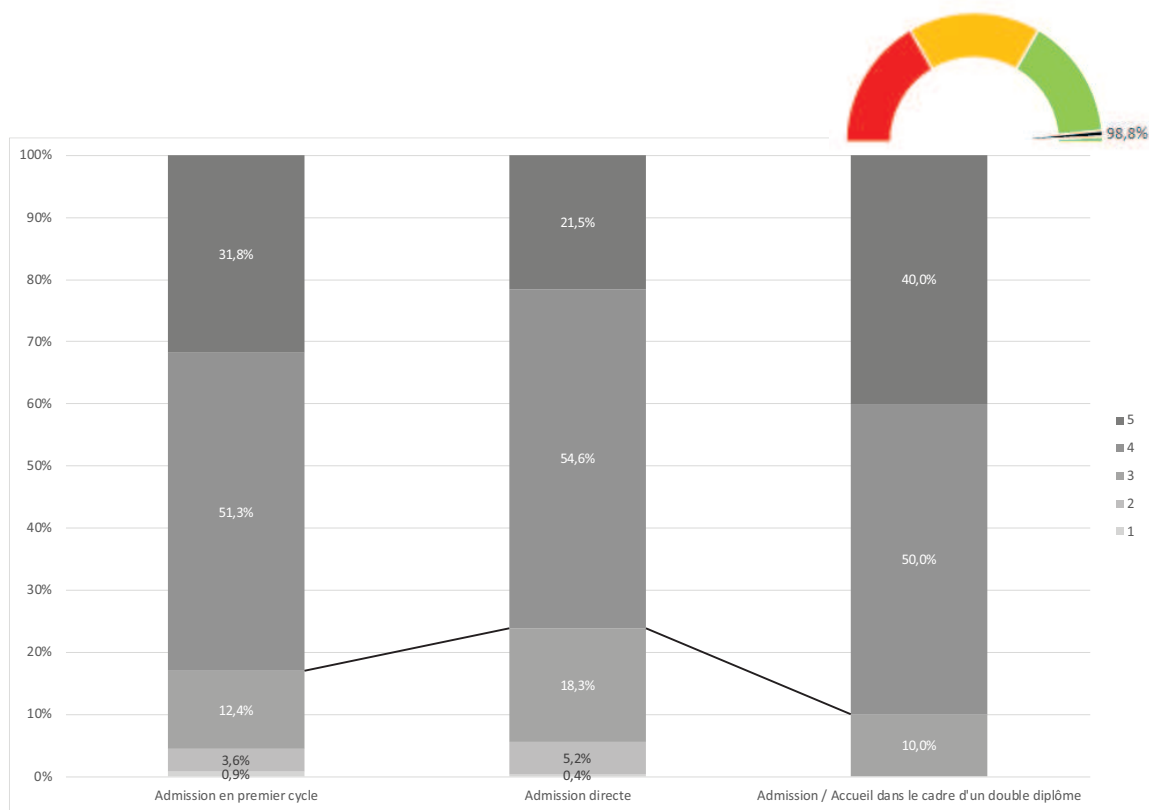


Figure 4.6: Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leur formation, par voie d'admission. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).

77.5% des diplômé-e-s 2016 ($N = 767$) sont satisfait-e-s de leurs expériences de stage (Cf. Figure 4.7), soit une baisse de **3.7%** comparativement à la promotion **2015**. De fortes disparités apparaissent entre les départements : cette proportion varie de 59.2% (pour GMPP) à 92.2% (pour IF).

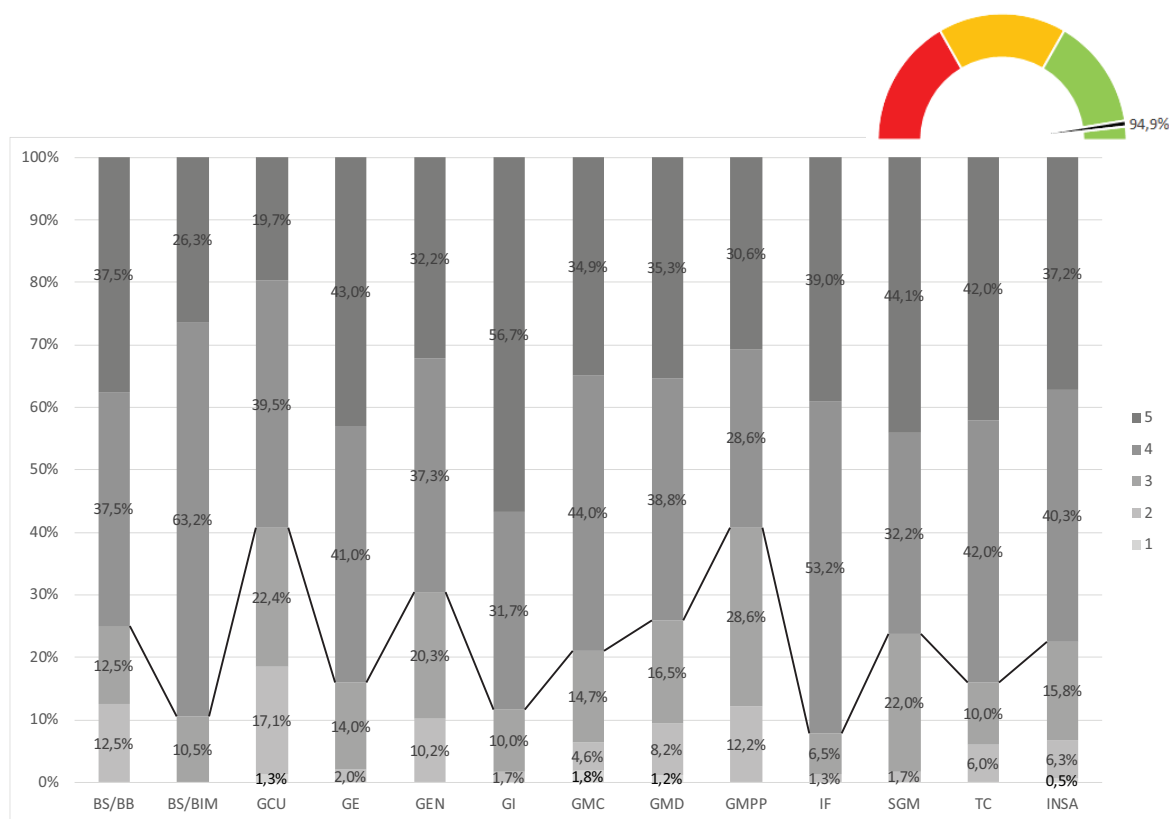


Figure 4.7: Satisfaction des diplômé-e-s 2016 vis-à-vis de leurs expériences de stage durant la formation, par département. Échelle de catégories allant de 1 (mauvaise) à 5 (bonne). — : ligne de démarcation entre les notes 4 et 5 et les notes inférieures (1, 2 et 3).

4.4 Les diplômé-e-s recommandent-ils(-elles) leur École ?

À l'échelle de l'INSA Lyon ($N = 758$), **95.5% des répondants recommanderaient leur École à un ami** (Cf. Figure 4.8), une proportion en légère baisse relativement à la promotion 2015 (96.8%). Toutefois, cette proportion reste élevée, quel que soit le département (de 89.5% pour BS/BIM, à 98.3% pour GI et SGM).

Pour celles et ceux qui ont répondu "Oui" à la question "Recommanderiez-vous l'INSA à un ami [...] ?", deux raisons principales se démarquent très nettement : i) la qualité de la formation (186 occurrences), et ii) la vie étudiante (138 occurrences).

À l'échelle de l'INSA Lyon ($N = 757$), **95.6% des répondants recommanderaient leur École à leur employeur** (Cf. Figure 4.9), soit un léger recul comparativement à la promotion 2015 (96.1%). Encore une fois, cette proportion reste élevée, quel que soit le département (de 91.6% pour GMC, à 100% pour GI et GMPP).

Les raisons qui poussent les diplômé-e-s à recommander l'École à un employeur sont très

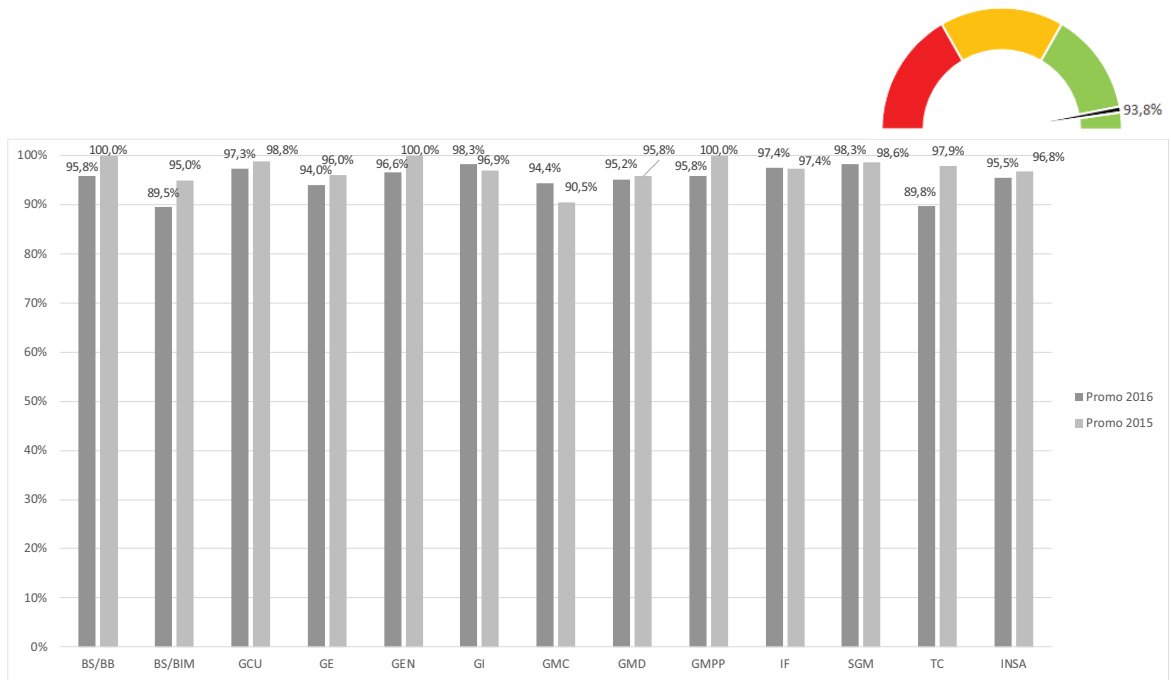


Figure 4.8: Proportion de diplômé-e-s qui recommanderaient leur École à un ami qui souhaiterait poursuivre un cursus dans l'enseignement supérieur, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).

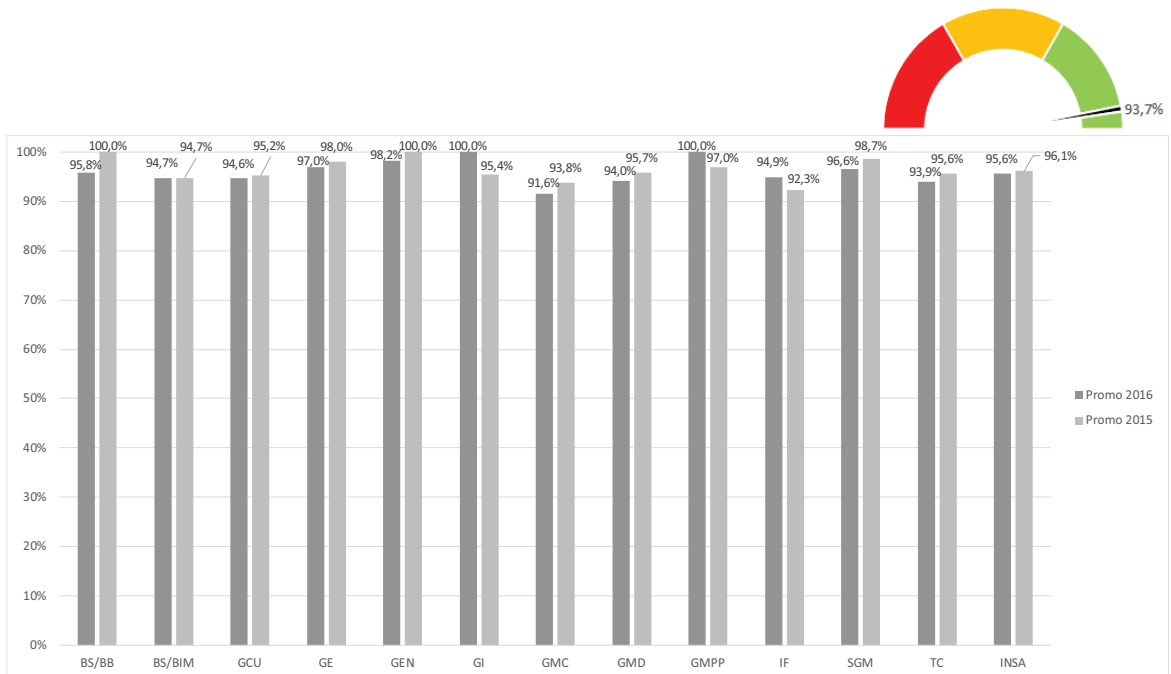


Figure 4.9: Proportion de diplômé-e-s qui recommanderaient leur École à leur employeur dans l'éventualité où celui-ci souhaiterait développer des relations partenariales avec une Grande École, par département, pour les promotions 2016 et 2015 (interrogées en 2017 et 2016, respectivement).

4.4. *Les diplômé-e-s recommandent-ils(-elles) leur École ?*

semblables à celles qui les poussent à recommander l'École à un ami, hormis – naturellement – ce qui concerne la vie étudiante. Toutefois, deux éléments spécifiques à destination des employeurs sont à noter : la qualité des infrastructures de recherche (17 occurrences) et la forte relation école-entreprise (8 occurrences).

Chapitre 5

Conclusion

Comme en 2016, l'INSA Lyon se positionne cette année favorablement par rapport aux écoles d'ingénieurs membres de la CGE, et ce au regard de plusieurs critères : taux net d'emploi, pourcentage de CDI, pourcentage de cadres, pourcentage de demandeurs d'emploi.

En revanche, le pourcentage de créateur-riche-s d'entreprise et le taux d'emploi à l'étranger baissent relativement à l'année dernière et deviennent inférieurs à ceux relevés pour les écoles d'ingénieurs de la CGE.

La durée moyenne de recherche d'emploi reste assez stable sur les deux dernières promotions (1.1 et 1.2 mois, respectivement). La proportion de diplômé-e-s 2016 qui ont trouvé leur emploi avant l'obtention de leur diplôme dépasse les 50% (contre 48.9% pour la promotion 2015).

Le premier moyen d'obtention du premier emploi est le stage principal ou le PFE (27.7%). Les deux premiers critères de choix du premier emploi les plus cités par les jeunes diplômé-e-s sont "le contenu de la mission / du poste proposé" (35.5%) et "l'adéquation avec un projet professionnel" (28.0%).

Le taux de CDI et la proportion de diplômé-e-s avec le statut de cadre restent élevés (respectivement 80.5% et 94.5%). Toutefois, à noter que le taux de CDI chez les Femmes reste nettement inférieur à celui observé chez les Hommes (-6% environ).

Concernant la répartition entre secteur privé et secteur public, encore cette année, 92% des jeunes diplômé-e-s en activité professionnelle travaillent dans le secteur privé. Près de 40% des diplômé-e-s 2016 – soit une proportion importante – travaillent dans une TPE-PME. Si l'on ne comptabilise pas les TPE-PME qui appartiennent à un grand groupe, la proportion de diplômé-e-s de l'INSA Lyon qui travaillent dans une TPE-PME reste substantielle (près de 25%).

Pour la promotion 2016, le taux d'emploi à l'étranger (9.9%) recule nettement, comparativement à la promotion 2015 (-3.8%). En France, les taux d'emploi en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes progressent.

On note une hausse de l'adéquation entre le projet professionnel et le premier emploi, avec un taux de 88%, contre 72% l'année dernière. Et si 79.2% des diplômé-e-s 2016 sont satisfait-e-s de leur emploi, soit une proportion encore importante, seulement 56.4% d'entre eux-elles sont satisfait-e-s de leurs perspectives d'évolution. De fortes disparités entre les départements sont à noter à cet égard.

Concernant les secteurs d'activités, les sociétés de conseil, bureaux d'études, ingénierie restent le premier secteur d'activités pour les diplômé-e-s 2016 (15.5%), devant les activités informatiques et services d'information (13.1%) et l'industrie automobile, aéronautique, navale

et ferroviaire (12.0%). On note une hausse de la proportion de diplômé-e-s qui travaillent dans les secteurs du BTP (+2.2%) et de l'Énergie (+2.1%). Concernant les secteurs d'activités du Top 5, si les Femmes sont, en proportion, moins présentes que les Hommes dans les secteurs des activités informatiques et services d'information, de l'industrie automobile, aéronautique, navale et ferroviaire, et de l'Énergie, elles sont en revanche plus présentes dans les sociétés de conseil, bureaux d'études, ingénierie et le secteur du BTP.

En ce qui concerne la rémunération, si, en moyenne, la part fixe de la rémunération (i.e. le salaire) diminue légèrement, que ce soit en France ou à l'étranger, la part variable de la rémunération (i.e. les primes) augmente assez fortement, d'où une rémunération moyenne avec primes à la hausse : en France, 37 400 euros cette année, contre 36 607 euros l'année dernière. On note aussi une hausse significative des rémunérations avec primes à l'étranger. Par ailleurs, les disparités entre les Femmes et les Hommes perdurent, avec pour certains métiers des écarts très importants ; les Hommes ingénieurs bureau d'études sont rémunérés en moyenne 4 500 euros de plus que les Femmes. Alors que l'on observe, tous sexes confondus, une augmentation progressive de la rémunération moyenne en France, on observe plutôt une stagnation de la rémunération médiane ; cette tendance révèle la présence de plus en plus marquée de très hautes rémunérations.

Concernant la poursuite d'études, on observe que 68% des diplômé-e-s qui optent pour cette voie sont des Hommes. Cette année, on note une augmentation de 9% pour les mastères spécialisés et une baisse de 3.6% des MBA, relativement à l'année dernière. Une tendance qu'il sera intéressant de suivre à l'avenir.

La forte progression du volontariat est à souligner ; le nombre de volontaires est passé de 16 à 38 entre les promotions 2014 et 2016, avec une augmentation significative de la rémunération (29 320 euros pour la promotion 2016, contre 24 521 euros pour la promotion 2014). Notons que 70% d'entre eux ont exercé un emploi avant d'effectuer leur volontariat, ce qui dénote une détermination à suivre cette voie.