

-JEUNES DIPLÔMÉ.E.S : UNE BONNE INSERTION QUI N'EMPÊCHE PAS DES PROJETS DE MOBILITÉ-

N° 2018-41

DÉCEMBRE 2018

- Situation professionnelle en 2018 de la promotion 2016 deux ans après la fin des études
- Enquête quantitative en ligne auprès de 5 000 jeunes diplômé.e.s de niveau bac +5 et plus, réalisée en mai 2018

- Les jeunes diplômé.e.s de 2016 connaissent une situation avantageuse, tant du point de vue de l'insertion – 9 sur 10 sont en emploi deux ans après l'obtention de leur diplôme, taux le plus élevé enregistré dans cette enquête – que des conditions d'emploi : 8 sur 10 sont en CDI, 7 sur 10 sont cadres, en lien avec le dynamisme du marché de l'emploi cadre.
- Les diplômé.e.s de cette promotion manifestent néanmoins une forte propension à la mobilité professionnelle : 34 % des jeunes en emploi cherchent un nouveau poste, contre 17 % pour la promotion précédente.
- Les cadres en CDD et les salarié.e.s non cadres sont les plus enclins à vouloir changer d'entreprise, mais cette envie de mobilité touche aussi les mieux lotis et les plus satisfaits de leur emploi.
- Ceux qui recherchent un nouvel emploi sont nettement plus confiants dans leurs démarches que ceux de la promotion précédente : 57 % sont optimistes quant à leur recherche d'emploi, soit 8 points de plus que la promotion 2015.

–SOMMAIRE–

03 Principaux enseignements

1

– **UNE BONNE QUALITÉ D'INSERTION QUI N'EMPÊCHE PAS LES JEUNES DE MENER UNE NOUVELLE RECHERCHE D'EMPLOI** –

04 L'insertion à deux ans continue de progresser

05 L'amélioration des conditions d'emploi se confirme

06 Pour autant, ils sont de plus en plus nombreux à chercher un autre emploi

2

– **GLOBALEMENT SATISFAITS DE LEUR EMPLOI, ILS EXPRIMENT AUSSI LEUR VOLONTÉ DE TROUVER MIEUX ENCORE** –

09 Les jeunes diplômé·e·s sont globalement satisfait·e·s de leur emploi

10 La recherche de meilleures conditions d'emploi et de perspectives d'évolution constitue une incitation à la mobilité

12 Le marché de l'emploi cadre apparaît favorable aux mobilités professionnelles

3

– **UNE RECHERCHE D'EMPLOI ENVISAGÉE AVEC CONFIANCE, SURTOUT CHEZ CEUX QUI SONT EN POSTE** –

13 La majorité des jeunes diplômé·e·s en recherche d'emploi est en poste

14 Ils recourent en premier lieu aux offres d'emploi en ligne, tout en multipliant les canaux de recherche

15 Les jeunes diplômé·e·s en poste bénéficient d'un atout pour leur recherche d'emploi : leur réseau

16 En poste, ils abordent leur recherche d'emploi avec davantage de confiance

4

– **LES ENJEUX À RETENIR** –

17 Pour les recruteurs

17 Pour les jeunes diplômé·e·s

5

– **MÉTHODOLOGIE** –

6

– **ANNEXE : LES DÉBOUCHÉS EN CHIFFRES** –

—
**UNE BONNE QUALITÉ D'INSERTION
QUI N'EMPÊCHE PAS LES JEUNES
DE MENER UNE NOUVELLE
RECHERCHE D'EMPLOI**
—

9 jeunes diplômé-e-s sur 10 occupent un emploi au moment de l'enquête, taux plus élevé que celui observé pour chacune des cinq promotions précédentes. La qualité d'insertion s'améliore aussi : 78 % ont un contrat pérenne et 71 % ont le statut de cadre, en progression régulière par rapport aux deux promotions précédentes.

Parmi ces jeunes en emploi, 34 % cherchent un nouveau poste, contre 17 % pour la promotion précédente. Cela souligne la forte propension à la mobilité professionnelle de cette promotion, en lien avec le dynamisme du marché de l'emploi cadre.

Les mieux lotis sont aussi concernés : même parmi les jeunes bénéficiant à la fois du statut de cadre et d'un CDI, plus d'un quart recherchent un autre emploi.

—
**GLOBALEMENT SATISFAITS DE
LEUR EMPLOI, ILS EXPRIMENT
AUSSI LEUR VOLONTÉ DE TROUVER
MIEUX ENCORE**
—

La majorité des jeunes se disent globalement satisfaits de l'emploi qu'ils occupent (8 sur 10), et ce même lorsqu'ils souhaitent en changer (6 sur 10).

Néanmoins, les jeunes en poste à la recherche d'un autre emploi sont nettement moins satisfaits de leur emploi que les autres sur

l'ensemble des critères évalués. Les facteurs qui incitent le plus à la mobilité sont, par ordre d'importance décroissante : le type de contrat de travail, le statut dans l'emploi et la rémunération. Viennent ensuite, de façon un peu plus secondaire : l'intérêt des missions, l'ambiance de travail, les perspectives d'évolution et la reconnaissance pour le travail fourni.

Les jeunes se déclarant globalement insatisfaits de leur emploi adoptent rarement une posture passive. Plus de 9 sur 10 ont déjà engagé des démarches de recherche d'emploi. Une bonne qualité d'insertion n'empêche pas non plus d'envisager une mobilité professionnelle. Un quart des jeunes satisfaits de leur emploi en cherchent un autre. La promotion 2016 a eu une expérience plus aisée de la recherche d'emploi qui lui permet d'envisager plus facilement de se lancer dans une nouvelle recherche.

—
**UNE RECHERCHE D'EMPLOI
ENVISAGÉE AVEC CONFIANCE,
SURTOUT CHEZ LES JEUNES
EN POSTE**
—

L'optimisme quant à la recherche d'emploi progresse par rapport à la promotion précédente : 54 % s'affirment en effet très ou assez optimistes, soit une hausse de 11 points.

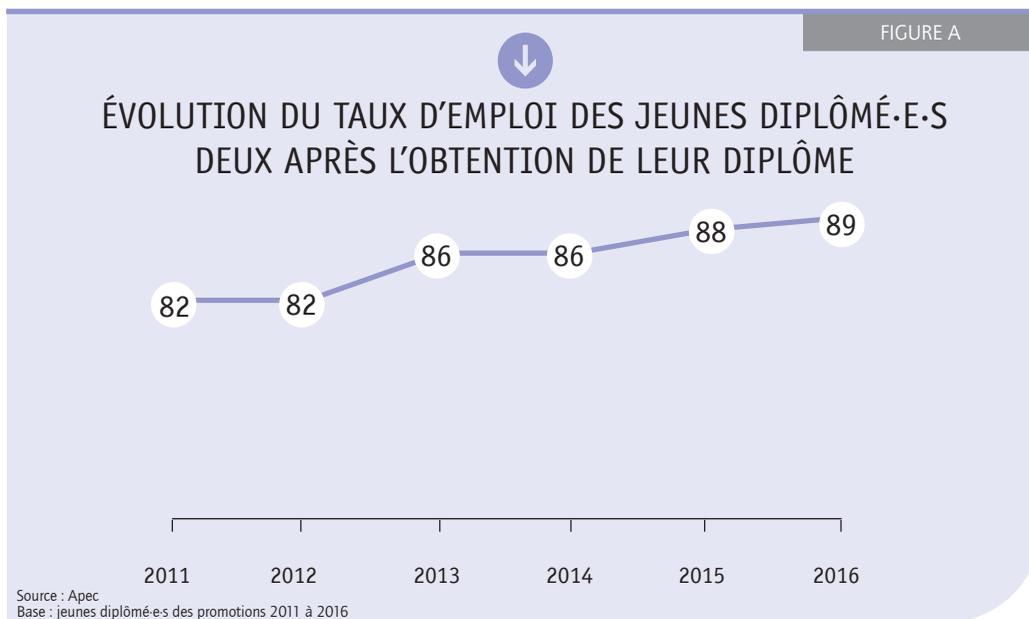
Les jeunes en poste bénéficient d'atouts importants dans leur recherche d'emploi par rapport à ceux qui sont sans emploi. Ils disposent d'un réseau de relations, et bénéficient de l'expérience issue de leurs recherches antérieures. Cela leur permet d'avoir une attitude plus confiante.

–UNE BONNE QUALITÉ D’INSERTION QUI N’EMPÊCHE PAS LES JEUNES DE MENER UNE NOUVELLE RECHERCHE D’EMPLOI–

L’INSERTION À DEUX ANS CONTINUE DE PROGRESSER

9 jeunes diplômé·e·s sur 10 sont en emploi deux ans après la fin de leurs études. Le taux d’emploi est plus élevé que celui observé pour chacune des cinq promotions précédentes (Figure A).

Les jeunes sans emploi au moment de l’enquête ont, pour la plupart (4 sur 5), déjà vécu une, voire plusieurs expériences professionnelles depuis la fin de leurs études. Celles et ceux qui rencontrent des difficultés d’insertion et n’ont encore jamais accédé à l’emploi représentent seulement 2 % de la promotion. Cette proportion, stable depuis la promotion 2011, semble avoir atteint une valeur plancher.



Comme observé dans le baromètre annuel de l’Apec, la progression du taux d’emploi est encore plus marquée à seulement six mois de l’obtention du diplôme¹. 70 % des jeunes diplômé·e·s de 2016 étaient déjà en

emploi six mois après avoir achevé leurs études, soit 6 points de plus par rapport à la promotion précédente. La promotion 2016 s’est donc insérée sur le marché de l’emploi particulièrement rapidement.

¹ Apec, *Baromètre Apec jeunes diplômé·e·s*, édition 2018, , avril 2018, p. 2.

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI SE CONFIRME

Les jeunes diplômé-e-s en emploi sont de plus en plus nombreux à accéder à l'emploi pérenne. Deux ans après la fin de leurs études, 78 % sont en CDI (**Figure B**). Ce taux progresse régulièrement d'une promotion à une autre. Les jeunes en CDD ou en intérim bénéficient, par ailleurs, d'un allongement d'un mois de la durée médiane des contrats à chaque promotion, ce qui porte cette durée à 12 mois pour la promotion 2016.

L'accès au statut de cadre progresse aussi régulièrement, mais plus timidement. 71 % des diplômé-e-s de la promotion 2016 sont cadres.

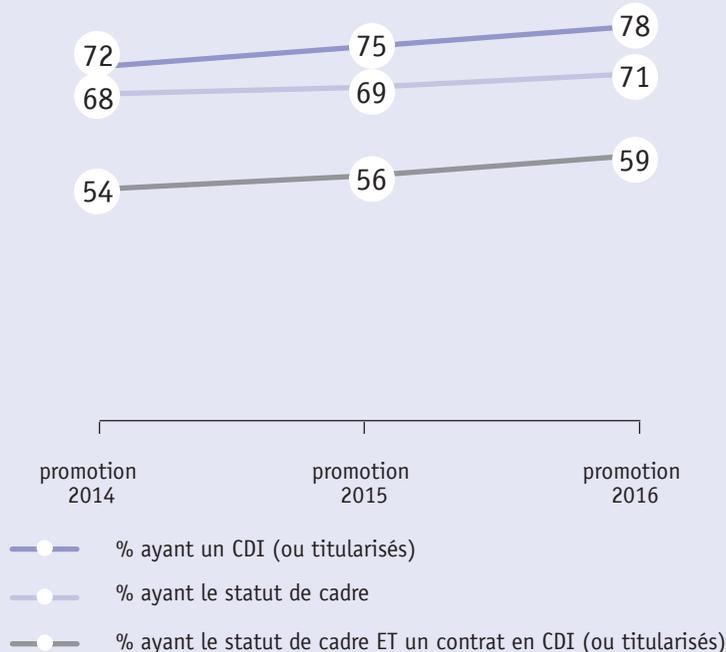
L'amélioration des conditions d'emploi apparaît encore plus marquée quand on se reporte aux résultats à seulement 12 mois de la fin des études : 62 % occupent alors un CDI et 59 % sont cadres, soit respectivement 7 et 6 points de plus que pour la promotion 2015².

La promotion 2016 a ainsi bénéficié de meilleures conditions d'emploi que celles qui l'ont précédée, et ce rapidement après son entrée sur le marché de l'emploi. Deux ans après avoir obtenu leur diplôme, 3 de ses diplômé-e-s sur 5 bénéficient à la fois du statut de cadre et d'un CDI.

² Ibid., p. 5.

FIGURE B

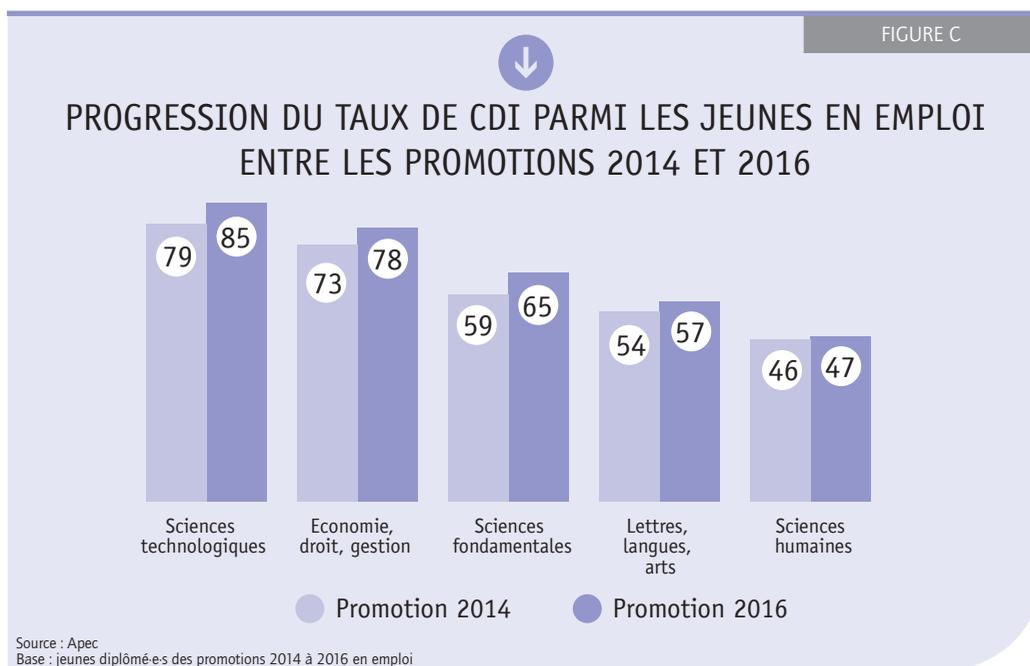
CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉ-E-S DES TROIS DERNIÈRES PROMOTIONS (EN %)



Source : Apec
Base : jeunes diplômé-e-s des promotions 2014 à 2016 en emploi

L'embellie des conditions d'emploi s'accompagne d'une évolution des rémunérations orientée à la hausse. Les jeunes diplômé-e-s de 2016 perçoivent une rémunération totale annuelle brute médiane de 32 000 euros, supérieure de 2,7 % à celle de la promotion 2015 (+830 euros). C'est trois fois plus que l'évolution constatée entre les promotions 2014 et 2015 (+0,9 %, soit +290 euros). La discipline étudiée demeure un déterminant important de l'insertion et de la qualité d'insertion deux

ans après la fin des études. La part des jeunes diplômé-e-s ayant un contrat pérenne l'illustre bien. Elle varie presque du simple au double, passant de 47 % en sciences humaines et sociales à 85 % en sciences et techniques. Et c'est globalement dans les disciplines qui présentaient déjà les taux de CDI les plus élevés par le passé qu'elle a le plus augmenté en deux ans (**Figure C**). De fait, les inégalités d'accès au CDI s'accroissent dans le temps.



—

POUR AUTANT, ILS SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX À CHERCHER UN AUTRE EMPLOI

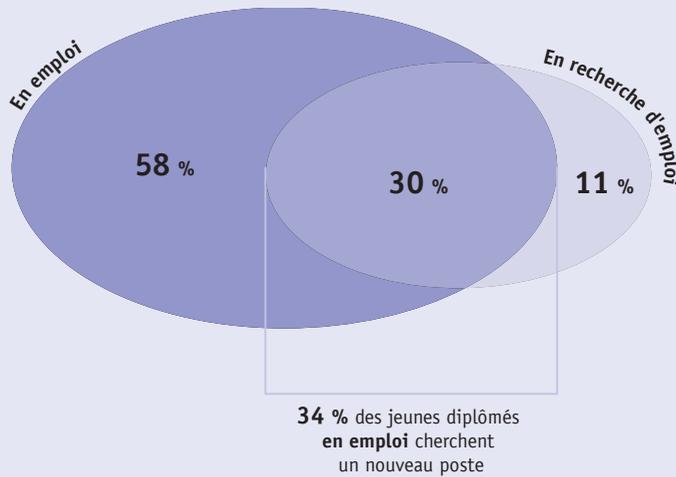
—

58 % des jeunes diplômé-e-s de la promotion 2016 sont en emploi et ne cherchent pas un autre poste ; 31 % sont en emploi mais à la recherche d'un autre poste ; 11 % sont sans emploi en recherche d'emploi (**Figure D**). La part des jeunes en emploi et la recherche d'un nouvel emploi a progressé de 17 points par rapport à la promotion précédente.

Corrélativement, la part des jeunes diplômé-e-s en recherche d'emploi (qu'ils ou elles soient ou non en emploi) a augmenté de façon importante. Ces jeunes représentent 42 % de la promotion 2016, soit 12 points de plus que la promotion sortie un an plus tôt. Les jeunes en emploi cherchant un nouveau poste ont un profil sensiblement différent de ceux qui n'ont pas l'intention d'en changer (**Figure E**). Ils ont plus souvent été formés à l'université et sont moins fréquemment issus des filières de sciences technologiques.

FIGURE D

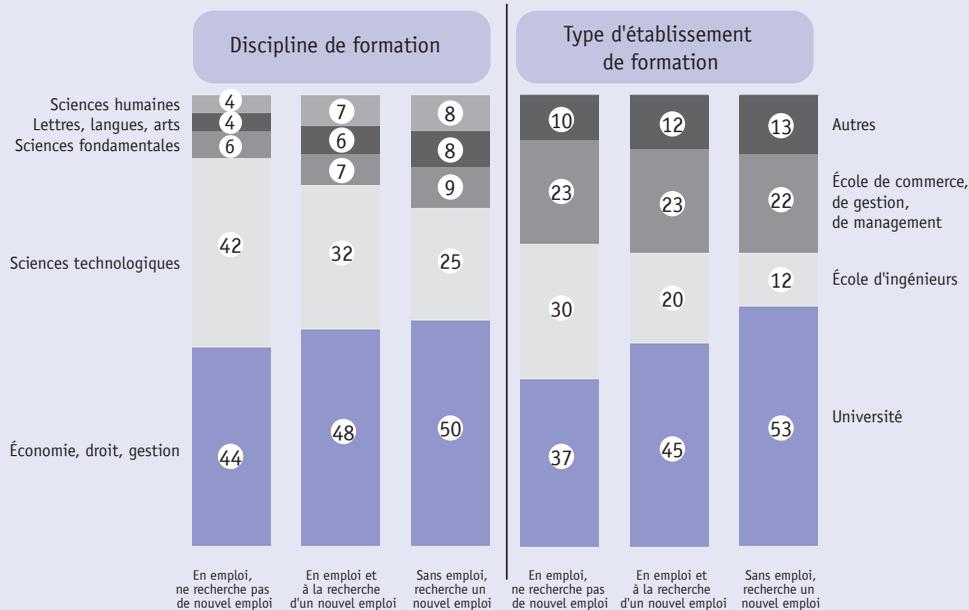
SITUATION DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S DE 2016 VIS-À-VIS DE L'EMPLOI



Source : Apec
Base : jeunes diplômé·e·s de la promotion 2016

FIGURE E

PROFIL DES JEUNES SELON LEUR SITUATION VIS-À-VIS DE L'EMPLOI



Source : Apec
Base : jeunes diplômé·e·s de la promotion 2016

Les aspirations à la mobilité sont plus marquées chez certains jeunes

Les retours des consultants et consultantes de l'Apec accompagnant les jeunes diplômé-e-s dans leur insertion ou leur évolution confortent les analyses sur la progression des intentions de mobilité professionnelle. Ils distinguent schématiquement trois profils de jeunes diplômé-e-s :

- les jeunes en situation précaire recherchant de meilleures conditions d'emploi ;
- les jeunes envisageant une réorientation professionnelle ;

« Des jeunes diplômés s'inscrivent et participent aux ateliers AGRP (Anticiper et gérer une rupture professionnelle) qui s'adressent à l'origine aux cadres seniors. Les jeunes peuvent être en rupture professionnelle très tôt dans leur parcours. Un accompagnement dans la prise de fonction resenti comme insuffisant, une mauvaise expérience dans les relations hiérarchiques ou des désillusions par rapport au métier ou à la vie professionnelle peuvent engendrer une souffrance importante. Ils se réorientent alors vers des métiers qui peuvent être très différents de celui auquel ils se destinaient. »

Consultante en développement professionnel – Île-de-France

- les jeunes proactifs cherchant à atteindre leurs objectifs et obtenir un emploi à la hauteur de leurs ambitions.

« Les jeunes diplômé-e-s veulent évoluer vite, que ce soit en responsabilités ou en salaire. C'est difficile de le faire en interne, aussi la mobilité professionnelle s'impose à eux. Et c'est assez logique que les

jeunes se mettent à rechercher de nouvelles opportunités deux ans après la fin de leurs études, car de plus en plus d'écoles conseillent maintenant aux étudiants de rester trois ans dans un poste, contre cinq auparavant. »

Consultante en développement professionnel – Centre-Val de Loire

« Les jeunes diplômés veulent un emploi intéressant, qui ait du sens à leurs yeux, et ils veulent l'exercer au sein d'entreprises qui soient en phase avec leurs valeurs. Ils éprouvent sinon un sentiment d'inutilité qui génère de l'insatisfaction et les pousse à changer d'emploi. Cela se manifeste de plus en plus tôt dans les parcours professionnels. »

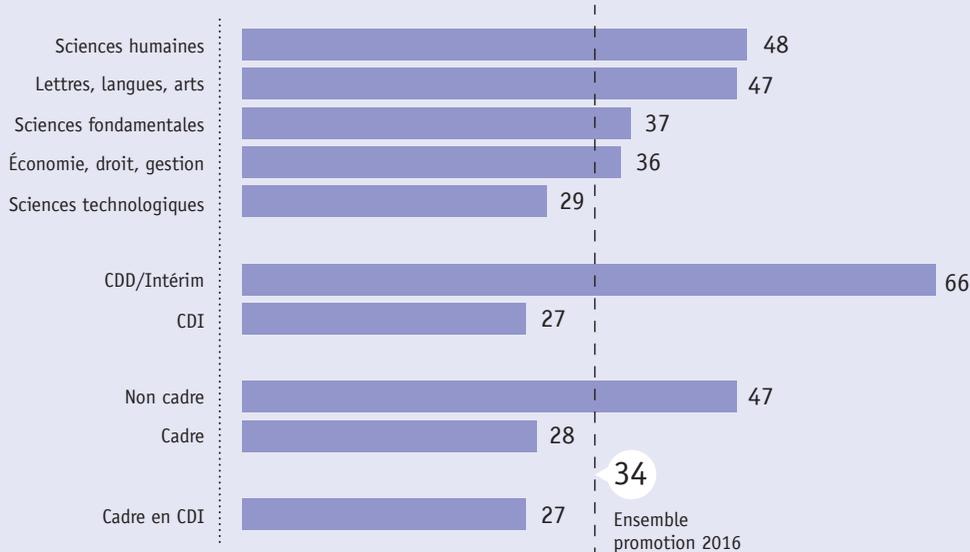
Consultante en développement professionnel – Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les jeunes en CDD et non cadres sont les plus enclins à la mobilité

La propension à la mobilité est plus importante chez les jeunes diplômé-e-s non cadres (47 %) et ayant un contrat temporaire (66 %). Elle reste malgré tout élevée même chez les mieux lotis : plus d'un quart des diplômé-e-s bénéficiant à la fois du statut de cadre et d'un CDI cherchent un autre emploi (27 %). Les diplômé-e-s en emploi issu-e-s des formations en sciences humaines et lettres, langues, arts aspirent plus que les autres à la mobilité. C'est l'inverse pour ceux et celles issu-e-s des formations en sciences technologiques, notamment lorsqu'ils ou elles occupent un poste dans les fonctions informatique (22 %) et production industrielle-travaux-chantiers (28 %) (**Figure F**).

↓

PART DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S EN EMPLOI SE DÉCLARANT À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI, SELON LEUR DOMAINE DE FORMATION, LEUR TYPE DE CONTRAT ET LEUR STATUT DANS L'EMPLOI



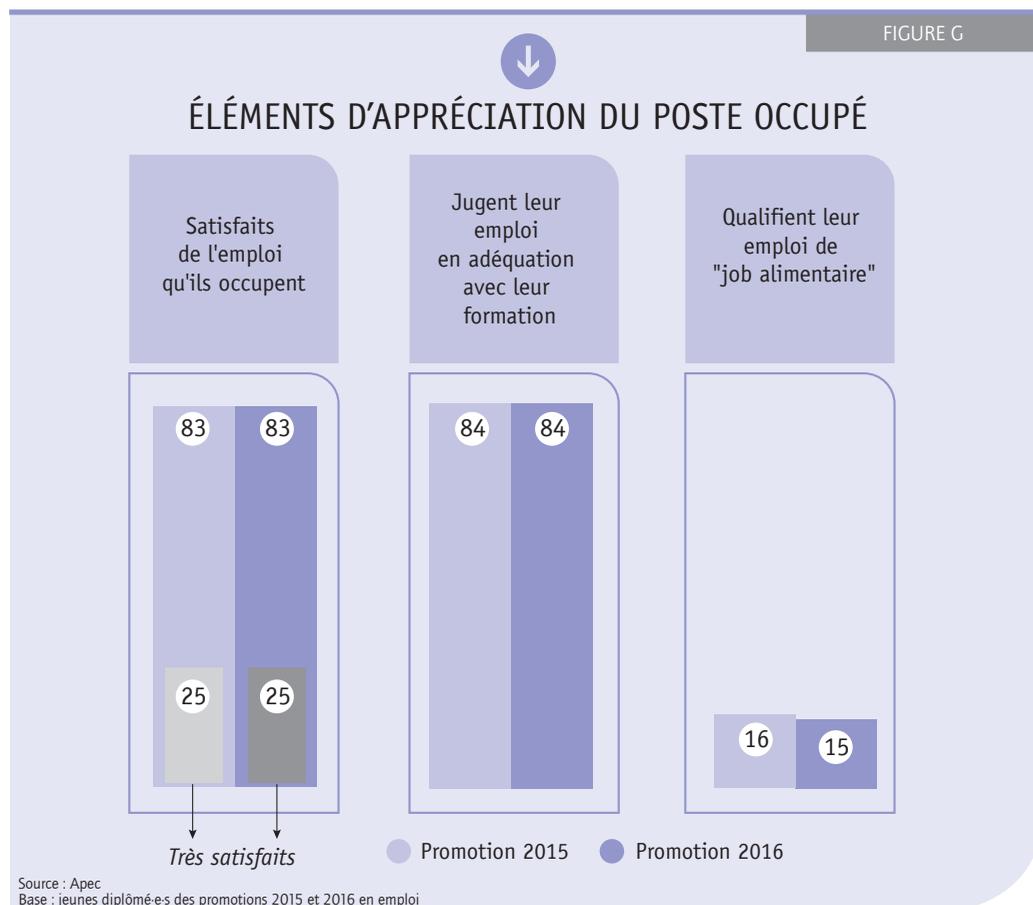
Source : Apec
Base : jeunes diplômé·e·s de la promotion 2016 en emploi

—GLOBALEMENT SATISFAITS DE LEUR EMPLOI, ILS EXPRIMENT AUSSI LEUR VOLONTÉ DE TROUVER MIEUX ENCORE—

LES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S SONT GLOBALEMENT SATISFAIT·E·S DE LEUR EMPLOI

La satisfaction exprimée par rapport à l'emploi occupé se situe à un niveau élevé : 8 jeunes sur 10 (**Figure G**). Les taux observés sont très stables par rapport à la vague précédente.

On notera cependant que 8 jeunes diplômé·e·s en poste sur 10 se disent très ou assez insatisfait·e·s de leur emploi sur au moins un des critères proposés, 4 sur 10 se disant très insatisfait·e·s sur au moins un point. Les critères les plus fréquemment mentionnés par eux comme point d'insatisfaction sont tout d'abord les possibilités d'évolution, puis la rémunération, la formation, la reconnaissance du travail fourni.



—

LA RECHERCHE DE MEILLEURES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION CONSTITUE UNE INCITATION À LA MOBILITÉ

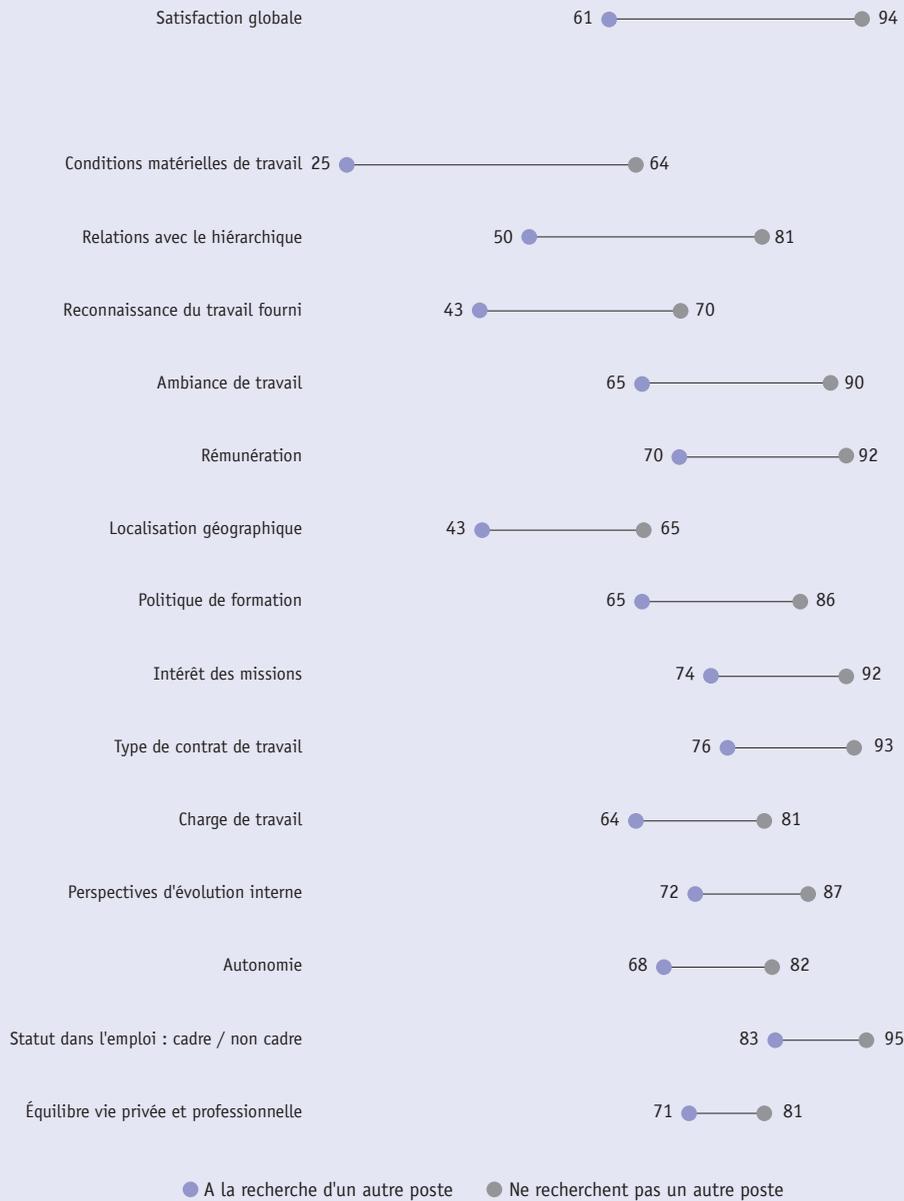
—

La bonne qualité d'insertion des jeunes diplômé-e-s, source de cette satisfaction, a pour effet de leur faire majoritairement opter pour la stabilité de leur situa-

tion : comme on l'a vu, 66 % des jeunes en poste ne recherchent pas un autre emploi. Ce choix est lié au caractère jugé satisfaisant de leurs conditions d'emploi.

En comparaison, les jeunes en poste à la recherche d'un autre emploi présentent un profil spécifique. Ils sont moins souvent dans leur premier emploi (43 % contre 52 %) et, sur tous les critères, affichent un niveau de satisfaction nettement inférieur (**Figure H**).

COMPARAISON DES CRITÈRES DE SATISFACTION DÉTAILLÉE ENTRE LES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S EN EMPLOI QUI SONT OU NON À LA RECHERCHE D'UN AUTRE POSTE



💡 64 % des jeunes diplômé·e·s 2016 en emploi et ne cherchant pas un autre poste sont satisfait·e·s de leurs conditions matérielles de travail, contre 25 % des jeunes diplômé·e·s 2016 en emploi mais à la recherche d'un autre poste.

Source : Apec
Base : jeunes diplômé·e·s de la promotion 2016 en emploi

Dans tous les cas où des éléments objectifs existent dans les données, ces différences de satisfaction peuvent être mises en rapport avec des conditions d'emploi moins favorables. Ainsi, par exemple, 76 % seulement des jeunes en emploi qui recherchent un autre emploi se disent satisfaits de leur contrat de travail (contre 93 % de ceux qui ne recherchent pas), et ils sont également bien moins nombreux (61 % contre 86 %) à bénéficier d'un CDI. Leur rémunération est inférieure (la médiane étant de 30 000 euros par an contre 33 000 euros), et ils sont moins nombreux à avoir été augmentés depuis leur embauche (36 % contre 48 %). Enfin, leur moindre satisfaction concernant leurs perspectives d'évolution est certainement en lien avec le fait que 43 % seulement (contre 52 % de ceux ne recherchant pas d'emploi) ont déjà vu leurs responsabilités progresser.

Une analyse statistique³ permet de dégager, parmi les critères de satisfaction, ceux qui sont le plus liés au fait d'entreprendre une recherche d'emploi quand on est déjà en poste. Il s'agit, par ordre d'importance :

- du contrat,
- du statut,
- de la rémunération.

Viennent ensuite, de façon un peu plus secondaire :

- l'intérêt des missions,
- l'ambiance de travail,
- les perspectives d'évolution,
- la reconnaissance pour le travail fourni.

Les conditions d'emploi apparaissent donc comme un élément déterminant dans la stabilité dans le poste, même si certains des critères liés au contenu du poste et aux conditions d'exercice du travail ont également un poids notable.

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI APPARAÎT FAVORABLE AUX MOBILITÉS PROFESSIONNELLES

La bonne qualité de l'insertion n'empêche pas de se poser la question d'une mobilité professionnelle. Surtout que les jeunes diplômé·e·s de la promotion 2016 ont une expérience plus aisée de la recherche d'emploi que la promotion précédente (**Tableau 1**). Lorsque leurs conditions d'emploi ou leur environnement professionnel ne leur semblent pas ou plus à la hauteur de leurs attentes, il peut leur être plus facile d'envisager de se lancer dans une nouvelle recherche. Le dynamisme du marché de l'emploi cadre pour les profils peu expérimentés peut de surcroît rendre plus favorables les projets de mobilité. Selon les enquêtes de l'Apec, les prévisions de recrutements de cadres formulées par les entreprises pour 2018 sont très bien orientées pour les jeunes cadres⁴.

3. La régression logistique, qui étudie l'influence relative d'un certain nombre de facteurs sur une variable binaire, comme le fait d'être ou non en recherche d'emploi.

4. Apec, *Perspectives de l'emploi cadre 2018*, coll. « Les études de l'emploi cadre », n° 2018-03, février 2018 p.11.

– Tableau 1 –

Part de jeunes diplômées jugeant très ou assez faciles les démarches pour rechercher leur premier emploi

	Promotion	
	2015	2016
En emploi, dont :	54 %	58 %
recherchent un autre emploi	41 %	51 %
ne recherchent pas un autre emploi	58 %	63 %
Sans emploi	26 %	29 %

Source : Apec
Base : jeunes diplômé·e·s des promotions 2015 et 2016

–UNE RECHERCHE D’EMPLOI ENVISAGÉE AVEC CONFIANCE, SURTOUT CHEZ CEUX QUI SONT EN POSTE–

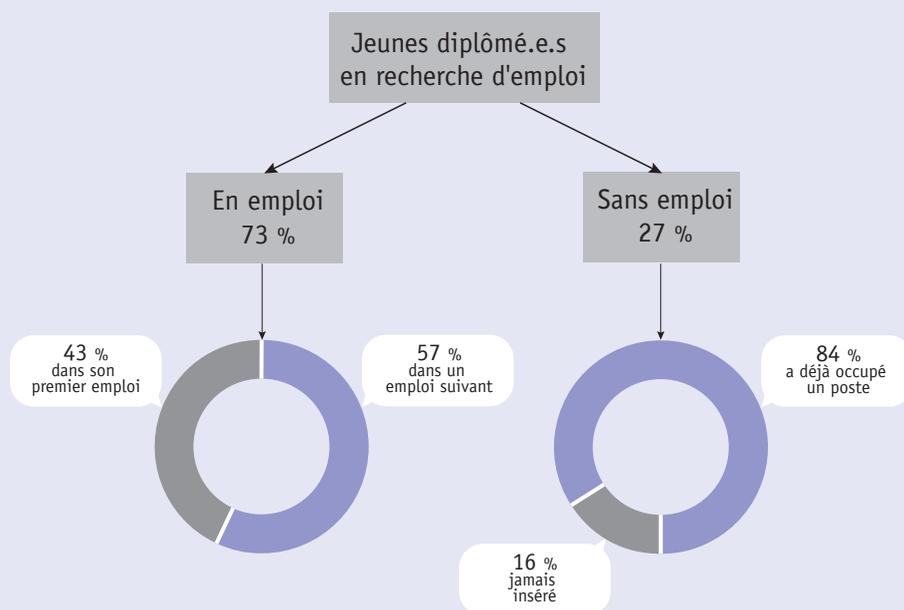
LA MAJORITÉ DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S EN RECHERCHE D’EMPLOI EST EN POSTE

Trois quarts des jeunes diplômé·e·s qui cherchent un emploi deux ans après l’obtention de leur diplôme sont en poste et un quart sont sans emploi (**Figure I**).

Les jeunes en emploi bénéficient déjà d’une certaine expérience de la recherche d’emploi. La majorité d’entre eux ont déjà occupé au moins deux postes et mènent donc, *a minima*, leur troisième recherche d’emploi (57 %), ayant déjà vécu une mobilité professionnelle. Les autres, qui occupent leur premier poste, ont déjà vécu une recherche d’emploi qui a abouti.

FIGURE I

RÉPARTITION DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S EN RECHERCHE D’EMPLOI SELON LEUR SITUATION VIS-À-VIS DE L’EMPLOI



Source : Apec
Base : jeunes diplômé·e·s de la promotion 2016 en emploi

—

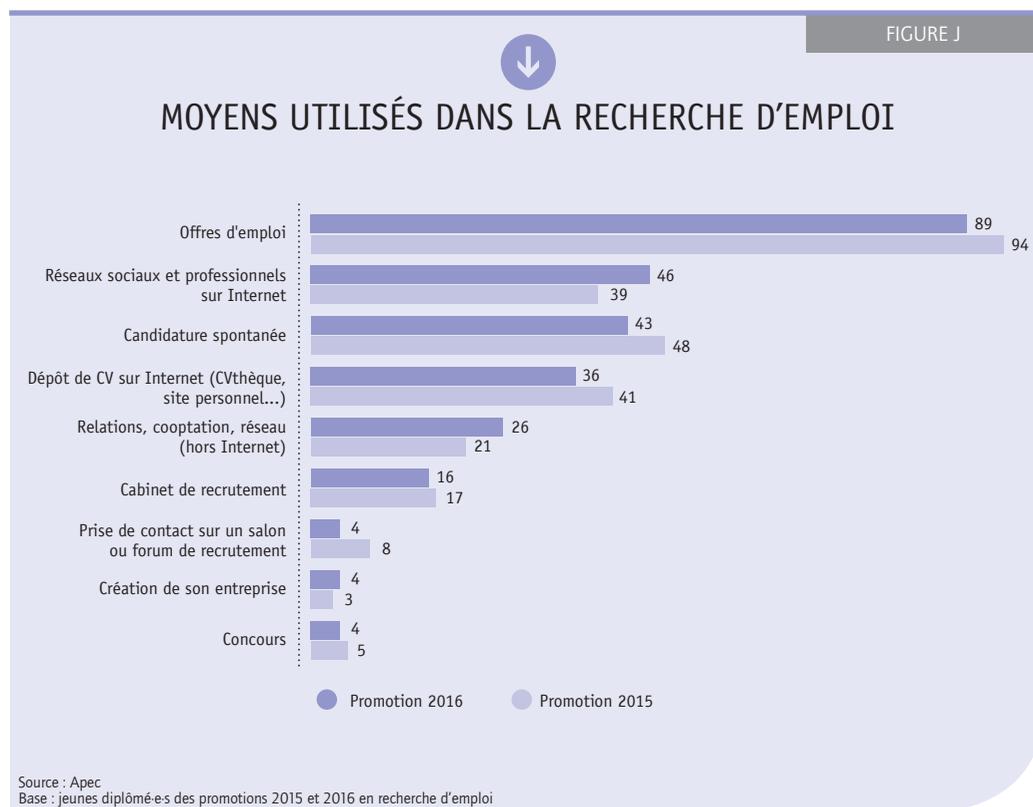
ILS RECOURENT EN PREMIER LIEU AUX OFFRES D'EMPLOI EN LIGNE, TOUT EN MULTIPLIANT LES CANAUX DE RECHERCHE

—

Les jeunes diplômé-e-s plébiscitent la consultation des offres d'emploi pour leur recherche d'emploi. Ils ont aussi recours à des méthodes plus proactives comme la mobilisation des réseaux sociaux et professionnels sur Internet et, dans une moindre mesure, le dépôt de CV ou l'envoi de candidatures spontanées (Figure J).

L'usage des réseaux, que ce soit via Internet ou en dehors, gagne du terrain.

Ces évolutions ne signifient pas pour autant que les pratiques de recherche d'emploi ont changé. Elles résultent de l'augmentation importante, en l'espace d'une promotion, du nombre de jeunes diplômé-e-s en emploi envisageant une mobilité professionnelle. Ces derniers ont en effet des méthodes de recherche d'emploi qui leur sont propres.

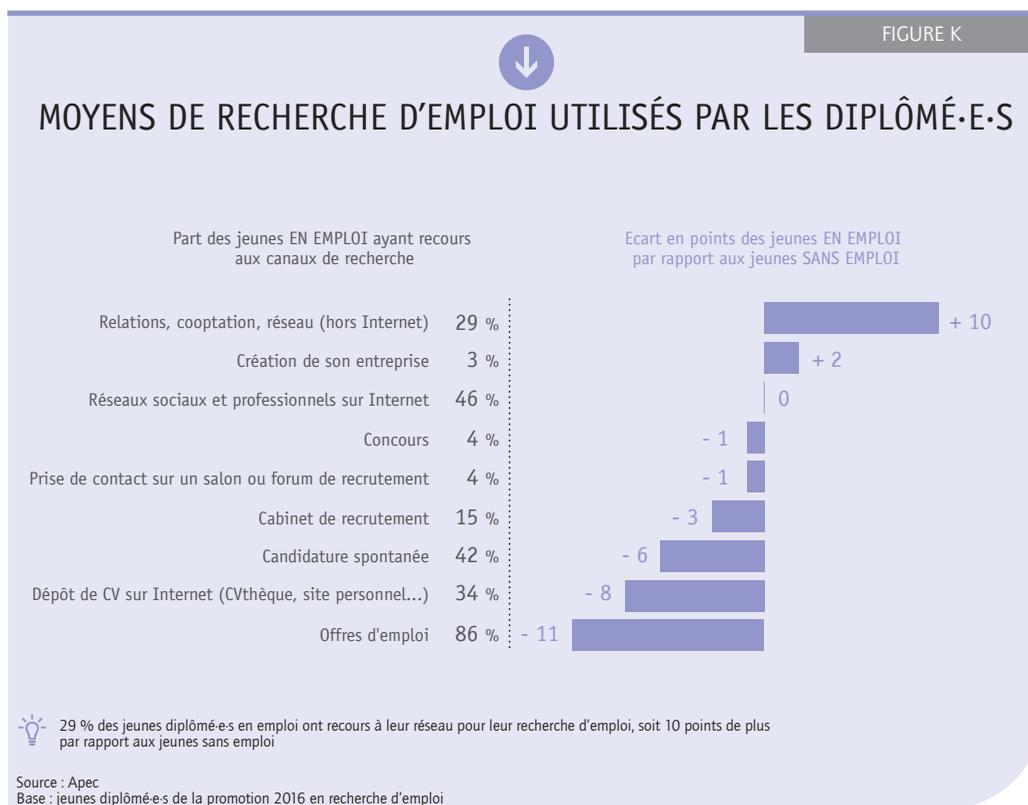


LES JEUNES DIPLÔMÉ·E-S EN POSTE BÉNÉFICIAIRE D'UN ATOUT POUR LEUR RECHERCHE D'EMPLOI : LEUR RÉSEAU

Les jeunes en poste sont moins nombreux à recourir aux offres d'emploi, tandis qu'ils font beaucoup plus appel à leur réseau de relations : 29 % contre 19 % (Figure K).

Certain·e·s jeunes diplômé·e·s valorisent, par ailleurs, très tôt le réseau qu'ils ou elles ont pu se constituer pendant leurs études et leur début de vie active. Un an après avoir obtenu leur diplôme, 12 % des jeunes diplômé·e·s de 2016 en emploi déclarent avoir décroché leur poste grâce à leur réseau⁵.

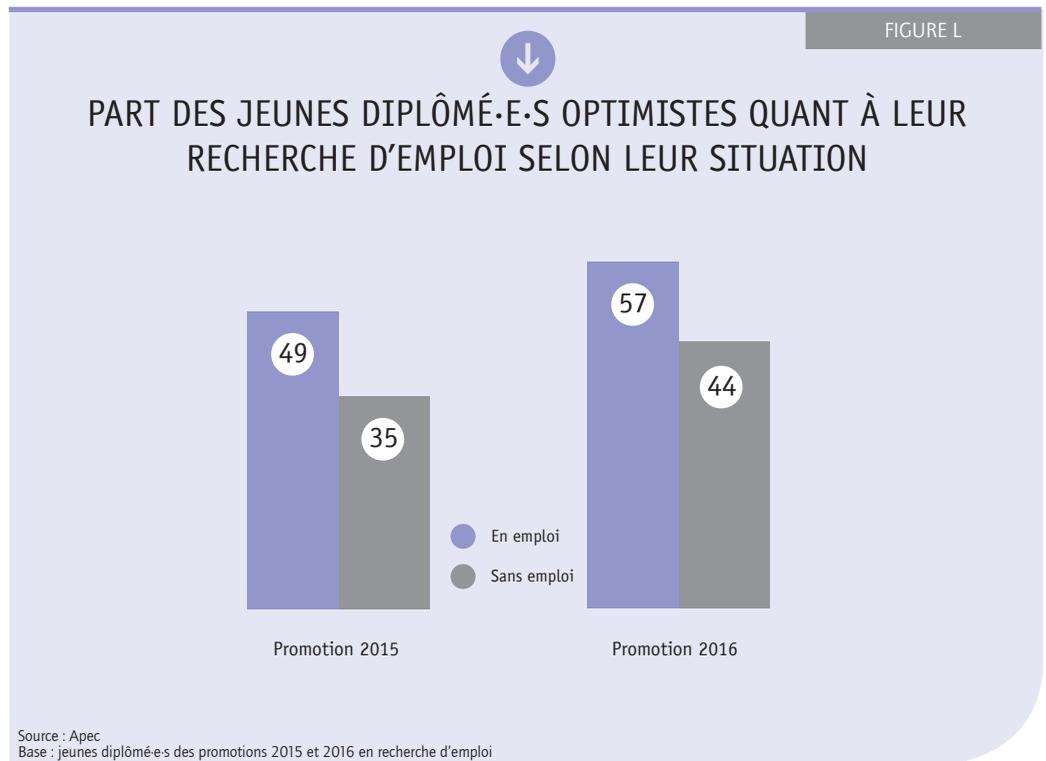
⁵. Apec, *Baromètre Apec jeunes diplômé·e·s*, édition 2018, op. cit., p. 10.



—
EN POSTE, ILS ABORDENT LEUR RECHERCHE D'EMPLOI AVEC DAVANTAGE DE CONFIANCE
—

tant changer de poste : 57 % se disent très optimistes ou plutôt optimistes quant à leur recherche d'emploi, soit 13 points de plus par rapport aux jeunes sans emploi (Figure L).

Les jeunes diplômé-e-s de 2016 sont plus optimistes que ceux et celles de 2015 concernant la recherche d'emploi. C'est surtout le cas parmi les jeunes souhai-



–LES ENJEUX À RETENIR–

– POUR LES RECRUTEURS –

L'intégration des jeunes diplômé-e-s dans l'entreprise et l'accompagnement dans leur prise de poste

Adapter les modalités de l'entretien de recrutement.
Prévoir des parcours d'accueil.

L'engagement et la motivation des collaborateurs

C'est une vraie problématique... qui n'est pas spécifique aux jeunes ! L'engagement passe aussi par les conditions de travail, comme l'accès au télétravail, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle... Les jeunes sont sensibles à ces sujets, de façon plus marquée que leurs aînés.

Les enjeux de fidélisation des jeunes diplômé-e-s

Les jeunes hésitent moins à chercher, ils sont davantage en veille. Être attentif à leurs modes de recherche, pour mieux savoir comment les atteindre.
Prendre en compte ce qui pour eux constitue l'attractivité d'un poste, pour savoir ce qu'il faut leur promettre.

– POUR LES JEUNES DIPLÔMÉ-E-S –

L'anticipation de la recherche d'emploi

Commencer sa recherche d'emploi avant l'obtention du diplôme : 94 % des jeunes qui ont démarré leur recherche avant d'avoir obtenu leur diplôme sont en emploi deux ans après. C'est 10 points de plus que les autres.

Il est prioritaire de développer son réseau, et de le faire le plus en amont possible, dès les études.

La diversification des canaux de recherche

Les canaux de recherche évoluent : ne pas hésiter à les utiliser de façon diversifiée pour élargir sa recherche. Penser aux méthodes proactives, comme le dépôt de CV sur Internet ou l'envoi de candidatures spontanées. Celles-ci ont permis à 22 % des jeunes diplômé-e-s de trouver leur premier emploi. S'appuyer aussi sur son réseau de relations est aussi important, comme le font un quart des jeunes diplômé-e-s.

La valorisation des compétences acquises

Les jeunes sont nombreux à entreprendre une recherche d'emploi, c'est un effet conjoncturel. La concurrence est importante, aussi il faut savoir se différencier. Cela nécessite de bien identifier les compétences acquises dans le cadre professionnel comme dans le cadre extraprofessionnel (bénévolat, engagement associatif).

—MÉTHODOLOGIE—

— **CHAMP DE L'ENQUÊTE QUANTITATIVE AUPRÈS DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S DE NIVEAU BAC+5 ET PLUS EN 2016** —

Cette étude repose sur une enquête réalisée auprès de jeunes diplômé·e·s de niveau bac+5 ou plus ayant terminé leurs études supérieures, c'est-à-dire ayant fait leur entrée sur le marché de l'emploi en 2016. Elle porte sur leur situation professionnelle deux ans après la fin des études, ainsi que leurs conditions d'emploi lorsqu'ils ou-elles sont en poste.

Pour cela, un échantillon de 5 000 répondant·e·s a été constitué à partir de la base des jeunes diplômé·e·s de la promotion 2015 identifié·e·s à l'Apec.

Des filtres placés en début de questionnaire permettaient de vérifier que les critères d'éligibilité suivants sont satisfaits :

- avoir reçu en 2015 un diplôme de niveau bac+5 ou supérieur ;
- être âgé·e de 20 à 30 ans au moment de l'enquête ;
- avoir terminé ses études et être soit en recherche d'emploi, soit en emploi (hors stage, bénévolat, volontariat, etc.) ;
- résider en France métropolitaine.

Sont donc exclu·e·s du champ de l'étude les doctorant·e·s et, de façon générale, les jeunes qui poursuivent leurs études, ainsi que ceux·et celles qui ne recherchent pas d'emploi.

— **REDRESSEMENT DE L'ÉCHANTILLON** —

Pour une meilleure représentativité des jeunes diplômé·e·s de niveau bac+5 et plus sorti·e·s de l'enseignement supérieur en 2015 et identifié·e·s à l'Apec, cet échantillon a été redressé selon les caractéristiques suivantes :

- sexe,
- type d'établissement de formation,
- niveau de diplôme,
- grande discipline de formation.

Le terrain en ligne a été mené par l'institut CSA du 2 mai au 4 juin 2018.

— **LE POINT DE VUE DES CONSULTANT·E·S APEC** —

Les chiffres marquants de l'édition 2018 de l'enquête d'insertion des jeunes diplômé·e·s ont été présentés à trois consultants et consultantes en évolution professionnelle de l'Apec, à l'occasion d'entretiens téléphoniques. La démarche vise à confronter les résultats statistiques et les réalités perçues par les professionnel·le·s en contact avec les jeunes diplômé·e·s.

— **DÉFINITIONS** —

Le taux d'insertion correspond à la part de jeunes diplômé·e·s ayant occupé au moins un emploi depuis la fin de leurs études (hors stage, bénévolat, volontariat, etc.) parmi l'ensemble des personnes interrogées. Le taux d'emploi correspond à la part de jeunes diplômé·e·s occupant un emploi au moment de l'enquête (hors stage, bénévolat, volontariat, etc.) parmi l'ensemble des interrogées.

-ANNEXE-

-Annexe 1-

Les débouchés en chiffres, selon la discipline de formation - Partie 1

	Mathématiques, physique	Chimie, biologie	Technologies, ingénierie	Électronique	Informatique	Agronomie, environnement	Économie, gestion	Commercial	Finance, banque, assurance, tourisme, transports	RH, administration	Marketing	Droit, sciences politiques	Sciences humaines	Lettres, langues, communication
Base : ensemble des jeunes diplômé.e.s														
Taux d'emploi (en emploi au moment de l'enquête)	91%	83%	93%	94%	96%	87%	89%	94%	87%	91%	86%	81%	82%	81%
Taux d'insertion (ont déjà eu un 1 ^{er} emploi)	97%	97%	99%	99%	99%	97%	98%	100%	99%	99%	99%	96%	96%	97%
Base : jeunes diplômé.e.s en emploi														
Cadres	84%	77%	91%	94%	90%	56%	68%	64%	67%	48%	53%	58%	64%	8%
En CDI	71%	62%	86%	85%	95%	59%	81%	90%	85%	66%	79%	65%	47%	57%
Rémunération brute annuelle médiane (en k€)	33 400	31 200	34 000	34 400	34 200	28 200	32 500	32 800	34 000	29 600	30 400	29 100	24 000	24 400
Fonction														
Commercial, marketing	11%	5%	3%	1%	4%	5%	19%	54%	27%	1%	66%	6%	5%	11%
Communication, création	-	1%	2%	1%	6%	3%	3%	2%	2%	-	19%	2%	3%	59%
Direction d'entreprise	-	1%	1%	-	0%	2%	5%	1%	2%	-	2%	6%	-	1%
Etudes, recherche, développement	51%	52%	44%	57%	9%	33%	8%	-	3%	-	1%	1%	14%	3%
Gestion, finance, administration	3%	2%	1%	1%	1%	6%	30%	4%	42%	5%	2%	65%	11%	11%
Informatique	23%	8%	7%	30%	79%	5%	8%	2%	4%	3%	5%	-	4%	3%
Production industrielle, travaux, chantiers	4%	4%	19%	4%	-	7%	1%	1%	1%	-	1%	-	1%	1%
Ressources humaines, enseignement	3%	5%	2%	-	-	5%	7%	4%	1%	88%	1%	9%	13%	4%
Santé, social, culture	-	2%	-	-	-	-	2%	-	2%	2%	-	6%	47%	5%
Services techniques*	5%	20%	21%	6%	1%	34%	17%	32%	16%	1%	3%	5%	2%	2%

* Achats, qualité, maintenance, logistique, sécurité
Base : jeunes diplômé.e.s en emploi

Source : Apec

Partie 2

	Mathématiques, physique	Chimie, biologie	Technologies, ingénierie	Électronique	Informatique	Agronomie, environnement	Économie, gestion
Base : jeunes diplômé.e.s en emploi							
Secteur d'activité							
Industrie	16%	40%	32%	30%	6%	40%	18%
Construction-BTP	2%	2%	11%	2%	-	2%	3%
Commerce	2%	2%	2%	1%	2%	5%	11%
Services	80%	56%	55%	67%	92%	53%	68%
Taille d'entreprise							
PME (250 salariés ou moins)	36%	42%	35%	32%	41%	50%	38%
Entreprises de plus de 250 salariés	64%	58%	65%	68%	59%	50%	62%
Secteur							
Public	19%	19%	7%	16%	4%	20%	10%
Privé	81%	81%	93%	84%	96%	80%	90%

Source : Apec

Partie 3

	Commercial	Finance, banque, assurance, tourisme, transports	RH, administration	Marketing	Droit, sciences politiques	Sciences humaines	Lettres, langues, communication
--	------------	--	--------------------	-----------	----------------------------	-------------------	---------------------------------

Base : ensemble des jeunes diplômé.e.s

Taux d'emploi (en emploi au moment de l'enquête)	94%	87%	91%	86%	81%	82%	81%
Taux d'insertion (ont déjà eu un 1 ^{er} emploi)	100%	99%	99%	99%	96%	96%	97%

Base : jeunes diplômé.e.s en emploi

Cadres	64%	67%	48%	53%	58%	64%	8%
En CDI	90%	85%	66%	79%	65%	47%	57%
Rémunération brute annuelle médiane (en k€)	32 800	34 000	29 600	30 400	29 100	24 000	24 400

Fonction

Commercial, marketing	54%	27%	1%	66%	6%	5%	11%
Communication, création	2%	2%	-	19%	2%	3%	59%
Direction d'entreprise	1%	2%	-	2%	6%	-	1%
Etudes, recherche, développement	-	3%	-	1%	1%	14%	3%
Gestion, finance, administration	4%	42%	5%	2%	65%	11%	11%
Informatique	2%	4%	3%	5%	-	4%	3%
Production industrielle, travaux, chantiers	1%	1%	-	1%	-	1%	1%
Ressources humaines, enseignement	4%	1%	88%	1%	9%	13%	4%
Santé, social, culture	-	2%	2%	-	6%	47%	5%
Services techniques*	32%	16%	1%	3%	5%	2%	2%

* Achats, qualité, maintenance, logistique, sécurité

Base : jeunes diplômé.e.s en emploi

Source : Apec

Partie 4

	Commercial	Finance, banque, assurance, tourisme, transports	RH, administration	Marketing	Droit, sciences politiques	Sciences humaines	Lettres, langues, communication
Base : jeunes diplômé.e.s en emploi							
Secteur d'activité							
Industrie	26%	10%	20%	20%	5%	2%	7%
Construction-BTP	3%	1%	4%	1%	3%	-	1%
Commerce	22%	8%	7%	18%	5%	-	6%
Services	49%	81%	69%	61%	87%	98%	86%
Taille d'entreprise							
PME (250 salariés ou moins)	50%	36%	35%	46%	40%	52%	63%
Entreprises de plus de 250 salariés	50%	64%	65%	54%	60%	48%	37%
Secteur							
Public	2%	9%	10%	7%	23%	42%	22%
Privé	98%	91%	90%	93%	77%	58%	78%

Source : Apec, 2019

– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC –

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle, etc.) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes diplômé-e-s, des cadres et des entreprises.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles sur le site
www.cadres.apec.fr, rubrique **observatoire de l'emploi**

ISSN 2103-7590

DÉCEMBRE 2018

Cette étude a été réalisée par la direction Données, études et analyses (DDEA) de l'Apec.

Pilotage de l'étude : Christophe Thill.

Analyse et rédaction : Sylvie Tartesse.

Maquette : Daniel Le Henry.

Directeur données, études et analyses : Pierre Lamblin.

© Apec, 2018

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association Pour l'Emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Il est publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



www.apec.fr

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

POUR CONTACTER L'APEC

0 809 361 212 Service gratuit + prix appel

DU LUNDI AU VENDREDI
DE 9H À 19H