



Baromètre 2023 de l'insertion des jeunes diplômé.es

Une insertion qui renoue avec son niveau élevé d'avant crise

■ L'insertion des jeunes diplômé.es retrouve et même dépasse le niveau et la qualité observés avant la crise sanitaire

→ 88 % des jeunes diplômé.es Bac +5 et plus de la promotion 2021, interrogés début 2023, sont en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme. C'est un niveau supérieur à celui observé avant la crise sanitaire (85 % par exemple pour la promotion 2018 interrogée début 2020), en lien avec la dynamique du marché de l'emploi en 2022.

→ Les conditions d'emploi s'améliorent également, avec près de 7 jeunes diplômé.es sur 10 en CDI et une rémunération médiane de 32 000 €. Ces indicateurs retrouvent là aussi leur niveau d'avant crise.

→ L'alternance accélère la primo-insertion et améliore les conditions d'emploi : le taux d'emploi des anciens alternants et alternantes est plus élevé et, lorsqu'ils sont en emploi, c'est plus souvent en CDI et avec une meilleure rémunération.

■ Le niveau de satisfaction des jeunes diplômé.es quant à leur emploi est élevé, surtout chez ceux passés par l'alternance, mais des sujets de frustration demeurent

→ 58 % des jeunes diplômé.es en poste donnent à leur emploi une note de satisfaction de 8 sur 10 ou plus.

→ Néanmoins, 25 % déclarent occuper un « job alimentaire » et 4 sur 10 se disent démotivés par leur niveau de rémunération.

→ Les perspectives d'évolution et le style de management sont aussi des points qui cristallisent des frustrations : pour un quart d'entre eux, ils ne correspondent pas à leurs aspirations.

Sommaire

01

L'insertion des jeunes diplômé.es retrouve ses standards d'avant crise

02

Des jeunes diplômé.es satisfaits de leur situation professionnelle, malgré certaines frustrations

Méthodologie

Cette 7^e vague du baromètre Apec de l'insertion des jeunes diplômé.es repose sur l'interrogation d'environ 750 jeunes diplômé.es : 500 de niveau Bac +5 et plus et 250 de niveau Bac +3/4, âgé.es de 20 à 30 ans au moment de l'enquête, ayant obtenu leur diplôme en 2021 et résidant en France métropolitaine. Seul.es les diplômé.es ayant terminé leurs études supérieures et étant soit en emploi, soit en recherche d'emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme, étaient éligibles pour l'interrogation.

Les deux échantillons (Bac +3/4 et Bac +5) sont structurés selon des quotas par sexe, discipline de formation¹ et type d'établissement, et redressés sur ces mêmes critères,

afin d'être représentatifs de la population des jeunes diplômé.es sortant.es de l'enseignement supérieur.

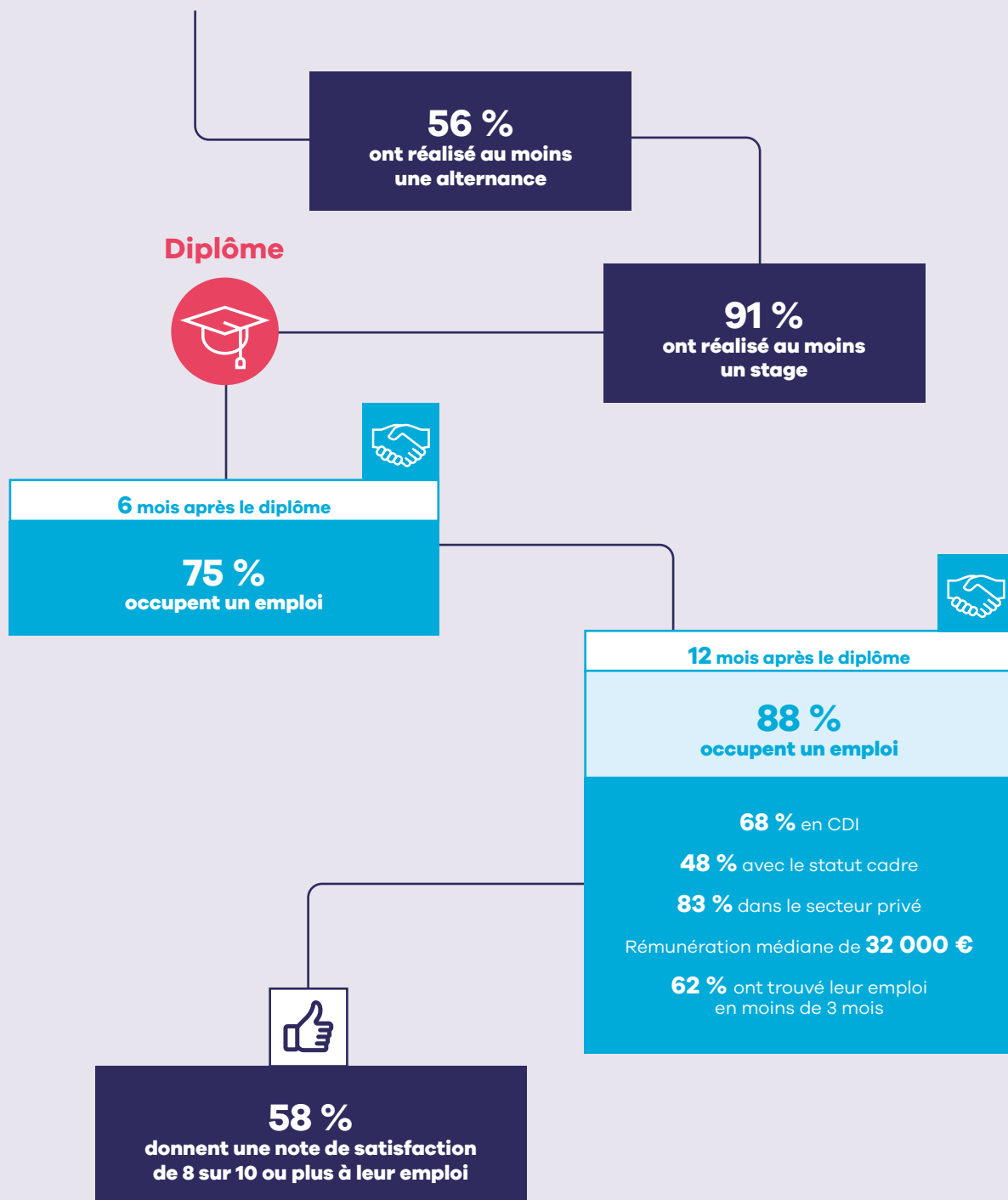
Le questionnaire porte sur la situation professionnelle des jeunes diplômé.es telle qu'elle était, exactement 6 et 12 mois après l'obtention de leur diplôme, ainsi que sur leur situation début janvier 2023.

Le terrain en ligne a été mené entre le 9 janvier et le 13 février 2023 par l'institut Potloc, le recrutement des répondants ayant été mené sur les réseaux sociaux et sur différents fichiers de panels.

¹ Toutes les disciplines sont représentées dans l'échantillon, sauf le doctorat en médecine et les masters en ESPE (École supérieure du professorat et de l'éducation) menant aux carrières d'enseignant dans l'Éducation nationale.

Les jeunes diplômé.es Bac +5 et plus de la promotion 2021

interrogée en 2023



Les diplômé.es Bac +3/4 de la promotion 2021 (interrogée en 2023)

Leur taux d'emploi demeure stable à un bon niveau : 70 % à 6 mois (identique à l'an dernier) et 83 % à 12 mois (contre 81 % l'an dernier). De même pour le taux d'insertion : 92 % de ces jeunes diplômés (contre 91 %) avaient déjà accédé à un premier emploi dans les 12 mois suivant l'obtention de leur diplôme.

57 % des Bac +3/4 en emploi bénéficient d'un CDI dans l'emploi occupé 12 mois après leur diplôme. En revanche, seuls 9 % sont cadres.

01. L'insertion des jeunes diplômé.es retrouve ses standards d'avant crise

Des taux d'emploi qui poursuivent leur hausse

12 mois après l'obtention de leur diplôme, 88 % des jeunes diplômé.es Bac +5 ou plus de la promotion 2021 (interrogés début 2023) occupent un emploi. L'insertion continue ainsi de s'améliorer, après le niveau historiquement bas observé pour la promotion 2019, qui avait dû chercher un emploi durant une année de crise sanitaire majeure. Elle dépasse même légèrement le niveau enregistré avant la crise, atteignant le niveau le plus élevé depuis la première interrogation, réalisée en 2017 auprès de la promotion 2015. L'insertion des filières littéraires et de sciences humaines reste néanmoins plus difficile : 12 mois après l'ob-

tention de leur diplôme, elle reste inférieure de 10 points au niveau d'avant crise (74 % contre 83 % pour la promotion 2018).

Le taux d'emploi à 6 mois, lui aussi, continue sa progression, augmentant de 5 points par rapport à la promotion 2020 interrogée l'année dernière, et dépassant le taux d'avant crise. Cet accès facilité à l'emploi est confirmé par le raccourcissement des démarches ayant permis de l'obtenir : elles ont duré 5 mois ou plus pour 16 % seulement des diplômé.es en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme, contre 22 % l'an dernier.

Des conditions d'emploi en amélioration

Parmi les diplômé.es en poste, 68 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, soit un peu plus en proportion par rapport à l'an dernier et au même niveau qu'avant crise (69 % pour la promotion 2018). Par ailleurs, la moitié des jeunes diplômé.es en emploi occupent un poste cadre.

La rémunération s'améliore également, avec une médiane de 32 000 € bruts par

an, contre 30 000 € l'an dernier. Toutefois, alors que l'année a été marquée par une forte inflation, la médiane de rémunération des jeunes diplômé.es retrouve seulement son niveau d'avant crise. Des écarts salariaux par genre continuent de surcroît à se faire sentir : 34 000 € pour les hommes contre 28 500 € pour les femmes.

L'alternance et autres expériences durant le cursus contribuent à la qualité de l'insertion

Les expériences professionnelles en cours d'études, et notamment l'alternance², font désormais fréquemment partie du vécu des diplômé.es de l'enseignement supérieur. Au sein de la promotion 2021, 1 sur 2 a réalisé au moins une partie de ses études en alternance, et 9 sur 10 ont effectué au moins un stage pendant leurs études.

L'expérience de l'alternance durant le cursus a un effet tant quantitatif que qualitatif

sur l'insertion professionnelle ultérieure. Le taux d'emploi des anciens alternants et alternantes est plus élevé ; lorsqu'ils sont en emploi, ils sont aussi plus souvent en CDI avec une meilleure rémunération. On peut par ailleurs noter que dans 1 cas sur 2, ils sont en poste dans l'entreprise où leur alternance a eu lieu.

² Cf. Dares, « Le contrat d'apprentissage » (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-d'apprentissage>), 3 mars 2023. Insee, « Les contrats en alternance contribuent nettement à rehausser le taux d'activité des jeunes en 2021 », *Note de conjoncture*, 16 mars 2022, p. 29-30.

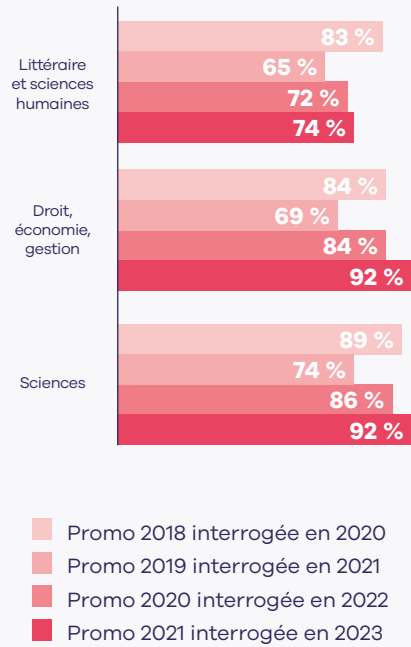
L'insertion des jeunes diplômé.es revient à son niveau d'avant crise, sauf dans les disciplines littéraires

Insertion des jeunes diplômé.es



- Taux d'insertion : au moins un emploi dans les 12 mois
- En emploi à 12 mois
- En emploi à 6 mois

Insertion selon la discipline (en emploi à 12 mois)



Base : jeunes diplômé.es Bac +5 ou plus

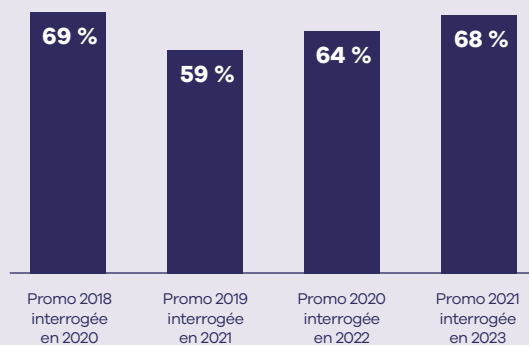
Source : Apec, 2023

Des conditions d'insertion également en nette amélioration

Rémunération médiane annuelle des jeunes diplômé.es en emploi (fixe + variable)

32 000 € en 2023
vs 30 000 € en 2022

Part des emplois en CDI



Base : jeunes diplômé.es Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

Source : Apec, 2023

02. Des jeunes diplômé.es satisfait.es de leur situation professionnelle, malgré certaines frustrations

Les jeunes diplômé.es sont satisfait.es de leur emploi

L'amélioration de la qualité des emplois occupés, avec un accès plus rapide à un CDI et une hausse de la rémunération, joue assurément un rôle dans la satisfaction des jeunes diplômé.es de la promotion 2021 (interrogés en 2023) quant à l'emploi occupé à 12 mois. Ils sont ainsi près de 60 % à donner à leur emploi une note de satisfaction supérieure ou égale à 8 sur 10.

Par ailleurs, 12 mois après l'obtention de leur diplôme, 78 % des jeunes diplômé.es en poste sont toujours dans leur premier

emploi. Cette stabilité dans l'emploi occupé peut constituer le signe d'une forte satisfaction dans l'emploi.

Ce niveau de satisfaction élevé varie peu selon la discipline de formation ou le type de contrat. En revanche, le fait d'avoir réalisé une alternance dans l'entreprise augmente fortement le niveau de satisfaction : 71 % ont, dans ce cas, une satisfaction supérieure ou égale à 8 sur 10.

L'évolution professionnelle, le style managérial et la rémunération, principaux facteurs d'insatisfaction et de démotivation

Malgré un niveau élevé de satisfaction quant à leur situation professionnelle, les jeunes diplômé.es, et plus globalement les jeunes cadres, restent une population à fort risque de démission³. D'autant plus qu'un quart d'entre eux jugent leur emploi comme un « job alimentaire ». Sur quels aspects spécifiques ressentent-ils insatisfactions et frustrations ? Quels sont leurs facteurs de démotivation ? Autant de questions importantes pour les fidéliser.

Ainsi, pour 26 % des jeunes diplômé.es en emploi, les perspectives d'évolution professionnelle dans leur entreprise ne correspondent pas à leurs aspirations. Cette part est plus forte pour ceux qui sont en CDD ou en intérim (32 % vs 23 % pour les CDI) et pour ceux occupant un emploi non-cadre (30 % vs 22 %). Avoir déjà passé

du temps dans l'entreprise en tant qu'alternant semble en revanche garantir une meilleure évolution professionnelle au sein de l'entreprise. Le deuxième sujet majeur d'insatisfaction concerne le style managérial, signalé par 24 % des jeunes diplômé.es comme ne correspondant pas à leurs aspirations.

Si les deux points de frustration concernent la vie en entreprise, leur principal facteur de démotivation dans leur poste reste la rémunération. C'est ce qu'indiquent 42 % d'entre eux, qu'ils occupent un emploi cadre ou non-cadre ; et ce en dépit de la différence de rémunération notable entre ces deux groupes : 37 000 € bruts par an, en médiane, pour les cadres, contre 27 000 € pour les non-cadres.

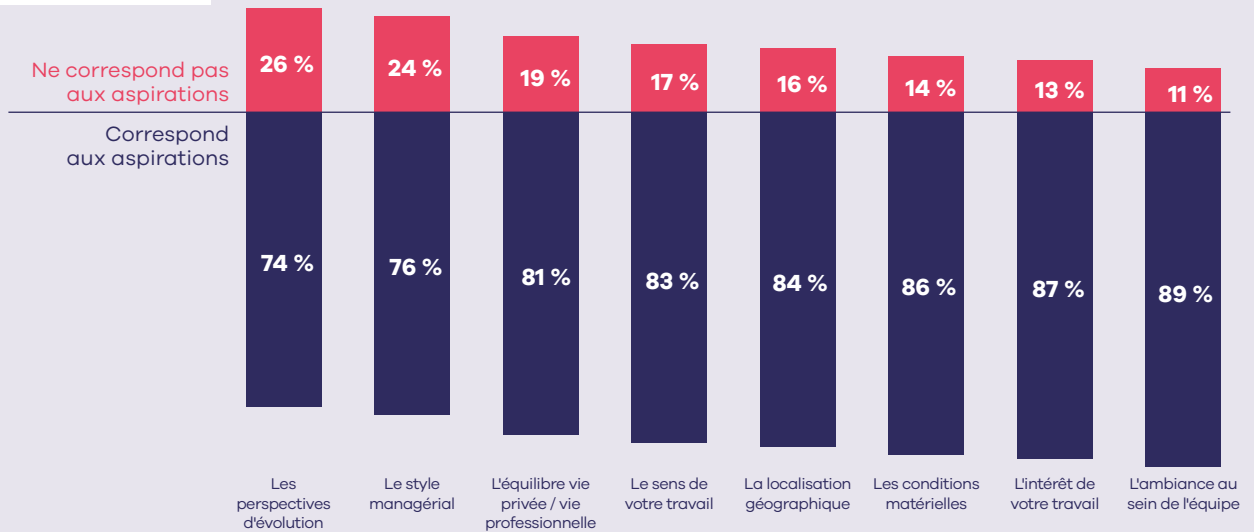
³ Apec, *Démissions précoces de cadres*, octobre 2022.

1 jeune sur 4 a des attentes insatisfaites en matière de perspectives d'évolution et de style de management

58 %

donnent une note de satisfaction à leur emploi supérieure ou égale à 8/10

Sur chacun des points suivants, dans quelle mesure diriez-vous que votre emploi correspond à vos aspirations ?

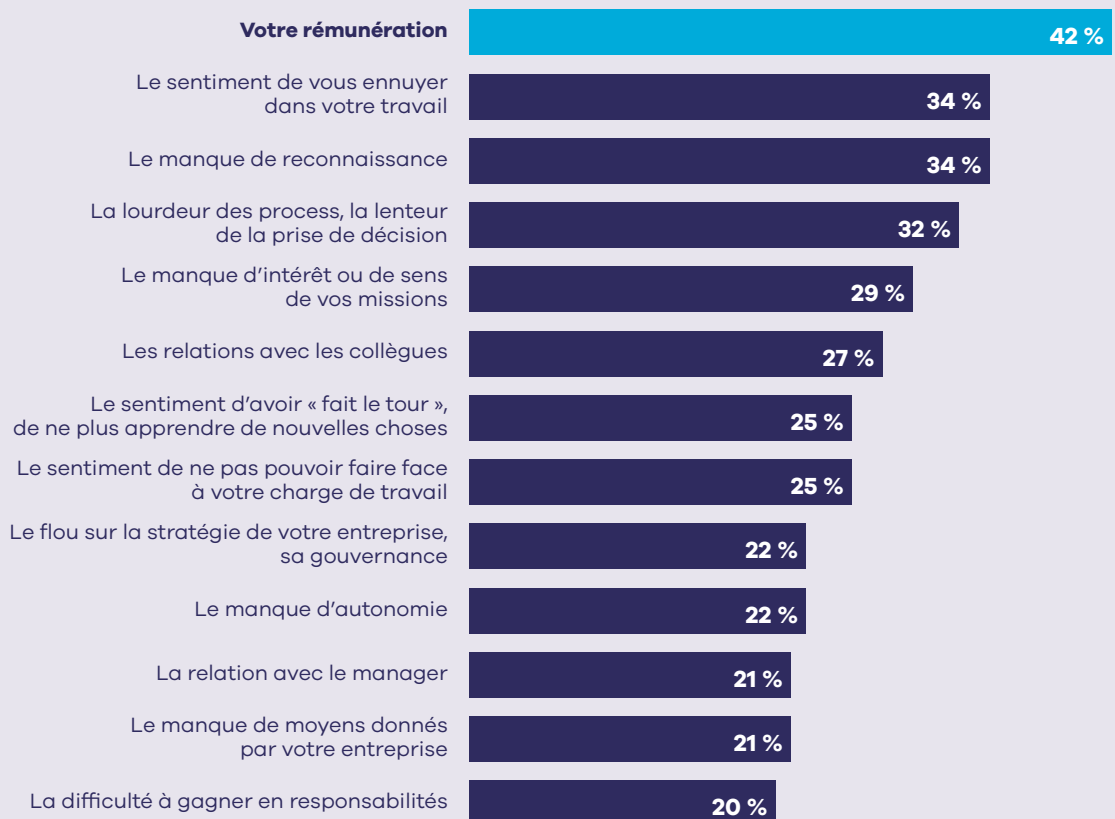


Base : jeunes diplômés Bac +5 et plus (promotion 2021 interrogée en 2023)

Source : Apec, 2023

La rémunération constitue le premier facteur de démotivation au travail des jeunes diplômés

Facteurs principaux de démotivation



Base : jeunes diplômés Bac +5 et plus (promotion 2021 interrogée en 2023)

Source : Apec, 2023

L'observatoire de l'emploi cadre



RECRUTEMENT
PRÉVISIONS
& PROCESSUS



TRAJECTOIRES
PARCOURS
& INÉGALITÉS



COMPÉTENCES
MÉTIER S
& SOCIÉTÉ

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences.

Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- > Analyser les besoins, les difficultés et les processus de recrutement des cadres ;
- > Comprendre les trajectoires des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- > Révéler les évolutions des métiers et des compétences des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION « TRAJECTOIRES : PARCOURS ET INÉGALITÉS »

- > Conciliation vie personnelle-vie professionnelle, février 2023.
- > Reconversion professionnelle des cadres, décembre 2022.
- > La relation des cadres à leur entreprise, décembre 2022.
- > Les salaires des cadres dans 11 familles de métiers, novembre 2022.

ISSN 2606-4030 (COLLECTION TRAJECTOIRES)

Avril 2023

Cette étude a été réalisée par la direction données et études (DDE) de l'Apec.

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin.

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron.

Équipe projet : Christophe Thill, Sophie Hamman.

Maquette : Character



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études



Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec sur Twitter : @Apec_Etudes

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212

Service gratuit + prix d'un appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H (France métropolitaine)

*prix d'un appel local

© Apec. 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 et 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-CG C, 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).