

La carrière après l'Université

Enquête 2018 sur l'insertion professionnelle des diplômés
de l'Université de Genève

La carrière après l'Université

Enquête 2018 sur l'insertion professionnelle des diplômés
de l'Université de Genève

Centre de carrière de l'Université de Genève
Adrien Guillod, Statisticien en charge de l'enquête

Genève, mars 2019

Table des matières

	Les résultats de cette enquête en bref	6
1.	Introduction	8
1.1	Contexte et objectifs de l'enquête.....	8
1.2	Principaux indicateurs mesurés.....	8
1.3	Périmètre de l'enquête.....	8
1.4	Constitution de la base de données d'e-mails des diplômés.....	9
1.5	Présentation de l'échantillon.....	10
2.	Diplômés Masters une année après l'obtention du diplôme (cohorte 2017)	11
2.1	Insertion professionnelle.....	11
2.2	Recherche du premier emploi.....	12
2.3	Emplois occupés au moment de l'enquête.....	13
2.4	Doctorants.....	15
3.	Diplômés Doctorats une année après l'obtention du diplôme (cohorte 2017)	17
3.1	Insertion professionnelle.....	17
3.2	Recherche du premier emploi.....	17
3.3	Emplois occupés au moment de l'enquête.....	18
4.	Les facteurs les plus influents sur l'insertion professionnelle	22
4.1	Le niveau de diplôme.....	22
4.2	La Faculté.....	22
4.3	La précocité de la recherche d'emploi.....	24
4.4	Les stages et séjours à l'étranger.....	24
4.5	Les langues.....	25
4.6	La nature de l'employeur.....	25
5.	L'évolution des carrières après cinq ans	27
5.1	Masters 2013 : cinq années après l'obtention du diplôme.....	27
5.2	Doctorats 2013 : cinq années après l'obtention du diplôme.....	30
6.	Les facteurs les plus influents du début de carrière	33
6.1	Le niveau de diplôme.....	33
6.2	La Faculté.....	33
6.3	Le genre.....	34
6.4	La nature de l'employeur.....	35
7.	Situation genevoise au regard de la moyenne suisse	36
8.	Annexes	37
8.1	Questionnaire de l'enquête.....	37
8.2	Table d'abréviations des Facultés et instituts interfacultaires.....	38

Les résultats de cette enquête en bref

La présente enquête a permis de mesurer plusieurs aspects et facteurs d'influence de la primo-insertion professionnelle des diplômés de l'Université de Genève ainsi que de leur évolution de carrière cinq années après l'obtention de leur diplôme. Les résultats principaux de cette enquête sont les suivants :

Une année après l'obtention du diplôme

La grande majorité des diplômés restent en Suisse et à Genève en particulier

Avec 61% des diplômés 2017 de Master et 38% des docteurs 2017 qui travaillent à Genève, l'arc lémanique reste de loin leur première zone géographique d'exercice et de recherche d'un premier emploi.

Le taux d'insertion des diplômés Master de l'UNIGE se situe en dessous de la moyenne suisse

En effet, seuls 80,4% des diplômés de Master de l'UNIGE indiquent exercer une activité rémunérée au moment de l'enquête alors que ce taux est en moyenne de 87,6% au niveau Suisse. Cela traduit la compétitivité forte pour des profils universitaires sur le marché romand et la difficulté pour ceux-ci de trouver un premier emploi en comparaison d'autres régions. La situation n'est pas la même pour les docteurs qui se situent dans la moyenne Suisse.

La facilité d'insertion est contrastée selon le domaine d'étude et le niveau de diplôme

Cette réalité est à nuancer par l'analyse en fonction des domaines facultaires et du niveau de diplôme. Ainsi concernant les diplômés de Master en 2017, la proportion de diplômés en recherche d'emploi varie d'un taux de 2,1% pour les diplômés de Médecine à un taux de 25% pour les diplômés du Global Studies Institute (GSI) et de la Faculté des Lettres.

Le réseau revêt une importance majeure pour l'insertion des diplômés

Avec 26% des Master et 41% des docteurs ayant trouvé leur premier emploi par le réseau, celui-ci constitue le moyen le plus efficace de trouver un premier emploi pour les docteurs et le second moyen le plus efficace pour les Masters.

Les premiers salaires des Masters 2017 sont en moyenne inférieurs à ceux des diplômés suisses

Bien que les salaires genevois ne soient pas connus pour être en moyenne inférieurs au reste du pays, les diplômés de Master sortis en 2017 gagnent en moyenne 3% de moins que leurs homologues Suisses. Les débuts de carrières dans le Droit et les relations internationales moins rémunératrices expliquent cette moyenne plus basse en début de parcours à Genève.

L'importance d'une recherche d'emploi précoce débutée déjà durant les études

Un des premiers facteurs influençant la probabilité d'être en recherche d'emploi au moment de notre enquête s'avère être le moment où la recherche d'emploi a été initiée. Ainsi, la grande majorité de sondés a débuté sa recherche d'emploi pendant ses études, mais 26% des diplômés l'ont initiée seulement après la fin de leurs études. Bien que ces derniers représentent seulement un quart de la totalité de la cohorte 2017, ils représentent plus de la moitié des personnes en recherche d'emploi (55%) au moment de l'enquête. Cette surreprésentation de ces diplômés plus « tardifs » parmi les personnes encore en recherche d'emploi montre l'intérêt de sensibiliser les futurs diplômés à l'importance d'une recherche d'emploi précoce.

Les stages et séjours à l'étranger sont des expériences valorisées par les employeurs

Dans la recherche d'un premier emploi, le fait d'avoir effectué un séjour à l'étranger ou un stage au cours des études représente un avantage. Ainsi, l'acquisition d'une de ces deux expériences dans le cadre des études permet de réduire la durée moyenne de recherche d'emploi d'environ 3 semaines et le fait d'avoir combiné ces deux expériences la réduit de 8 semaines. Cela démontre l'intérêt porté par les employeurs à ces expériences qui sont aujourd'hui un véritable avantage compétitif pour les diplômés qui en sont détenteurs.

L'allemand est un atout pour tout diplômé qui recherche un premier travail en Suisse

L'allemand est la seule langue qui donne un avantage statistiquement significatif en termes d'insertion professionnelle. En effet, lorsqu'un diplômé cherche du travail en Suisse – ce qui est le cas de 96% des diplômés Master 2017 – le fait de parler l'allemand permet de postuler à un nombre beaucoup plus important d'offres d'emploi. La maîtrise d'autres langues ne

semble pas influencer la facilité ou la qualité de la primo-insertion de manière statistiquement significative.

Cinq années après l'obtention du diplôme

La proportion de diplômés UNIGE en emploi est au même niveau que la moyenne suisse

Cinq ans après l'obtention du titre, la proportion de diplômés Master de l'UNIGE qui exercent une activité rémunérée (91,3%) a rattrapé son « retard » initial et se situe au même niveau que la moyenne suisse (90,6%).

La proportion de diplômés en recherche d'emploi baisse sensiblement après cinq ans

Le domaine d'étude continue à influencer ce taux cinq années après le diplôme. Ainsi les facultés qui présentent le plus grand taux de personnes en recherche d'emploi demeurent les mêmes entre les volées 2017 et 2013.

Les salaires des diplômés UNIGE deviennent un peu plus élevés que la moyenne des diplômés universitaires suisses

Alors qu'il est en moyenne inférieur au reste de la Suisse en début de carrière, le salaire médian des diplômés de Master genevois devient supérieur de 3% après 5 ans d'exercice rattrapant son « retard » initial. Concernant les Docteurs, leur salaire médian identique à la moyenne suisse en début de carrière devient lui aussi supérieur de plus de 4% en moyenne cinq ans plus tard. Cette évolution semble indiquer que les disparités salariales propres à certains domaines professionnels disparaissent dans les cinq premières années de pratique quel qu'en soit le domaine.

Les sociétés étrangères actives en Suisse rémunèrent mieux

Que ce soit en début de parcours professionnel ou après cinq ans, la différence salariale entre employeurs suisses et étrangers occupant les personnes en Suisse peut atteindre 15%. Cette différence augmente avec le temps en étant plus marqué pour la volée 2013 que 2017.

Le genre a un impact sur l'évolution des carrières

Le genre a un impact important sur l'évolution des carrières, et ce, malgré le fait qu'hommes et femmes partent à égalité en début de carrière, que ce soit au niveau de la situation professionnelle ou de leurs revenus.

Les diplômées de Master de la cohorte 2013 sont en effet significativement plus nombreuses que leurs homologues masculins à être en recherche d'emploi. Ainsi, 8,3% d'entre elles sont en recherche au moment de l'enquête contre seulement 3,5% des hommes, soit plus du double. À noter que ce phénomène ne semble pas être lié à des impératifs familiaux.

Une différence significative de revenu existe aussi après 5 ans d'exercice. Ainsi, le revenu médian des femmes diplômées en 2013 est inférieur de 8% pour les détentrices d'un Master et de 14% pour les docteurs à celui des hommes. Cette différence se retrouve dans tous les domaines d'études, exception faite de la Faculté des Lettres.

Cette seule première enquête ne permet cependant pas à elle seule de conclure que ce phénomène est systématique et persistant. Une prochaine occurrence de cette enquête pourra permettre d'investiguer plus en détails les causes et facteurs d'influence permettant de mieux appréhender cette situation après l'avoir confirmée ou non.

1. Introduction

1.1 Contexte et objectifs de l'enquête

L'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de Genève vise à mieux connaître la situation professionnelle de ses diplômés entrés sur le marché du travail.

L'une des seules sources d'information sur l'employabilité des diplômés jusqu'alors était l'enquête menée sur ce thème de manière bisannuelle par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Malheureusement, ses résultats sont trop agrégés pour être véritablement exploitables. De plus, les données sont publiées avec un délai de deux ans supplémentaires.

Dans ce contexte, l'enquête du Centre de carrière a pour objectif de permettre au Rectorat et aux Facultés de connaître et suivre de manière plus précise la réalité professionnelle des diplômés UNIGE en mesurant notamment les indicateurs suivants :

- Taux d'insertion professionnelle
- Modalités de la recherche d'emploi
- Type d'emplois occupés et salaires
- Spécificités facultaires

1.2 Principaux indicateurs mesurés (liste non exhaustive)

Taux d'insertion professionnelle

- Proportion de diplômés en emploi
- Proportion de diplômés en recherche d'emploi
- Proportion de diplômés sans emploi et qui ne cherchent actuellement pas

Modalités de la recherche du premier emploi*

- Début de la recherche
- Durée de la recherche
- Lieu géographique de la recherche d'emploi
- Nombre de candidatures
- Nombre d'entretiens obtenus
- Démarche initiale ayant conduit au premier emploi

*à noter que seule la cohorte 2017 a été interrogée sur les modalités de recherche du premier emploi.

Types d'emplois occupés

- Types de contrat
- Fonction occupée
- Niveau de responsabilité

- Taille, « nationalité » et secteur d'activité de l'employeur
- Pays et cantons de travail
- Niveau de formation et d'expérience requis pour le poste occupé
- Revenu annuel brut

1.3 Périmètre de l'enquête

La population ciblée par l'enquête comporte les deux cohortes suivantes :

1. Cohorte des diplômés ayant obtenu leur Master ou Doctorat en 2017
2. Cohorte des diplômés ayant obtenu leur Master ou Doctorat en 2013

La cohorte 2017 doit nous permettre de rendre compte de l'insertion professionnelle et de la situation des diplômés une année après l'obtention de leur diplôme, c'est-à-dire la primo insertion, alors que la cohorte 2013 nous renseignera sur l'évolution des carrières cinq années après l'obtention du diplôme. Les diplômés de Bachelor ne sont pas interrogés par cette enquête, car la quasi-totalité d'entre eux continue leurs études après l'obtention du diplôme ce qui rend moins pertinente l'analyse de leur situation professionnelle.

Ci-dessous, le nombre exact de diplômés qui composent la population ciblée par l'enquête.

Taille de la population cible

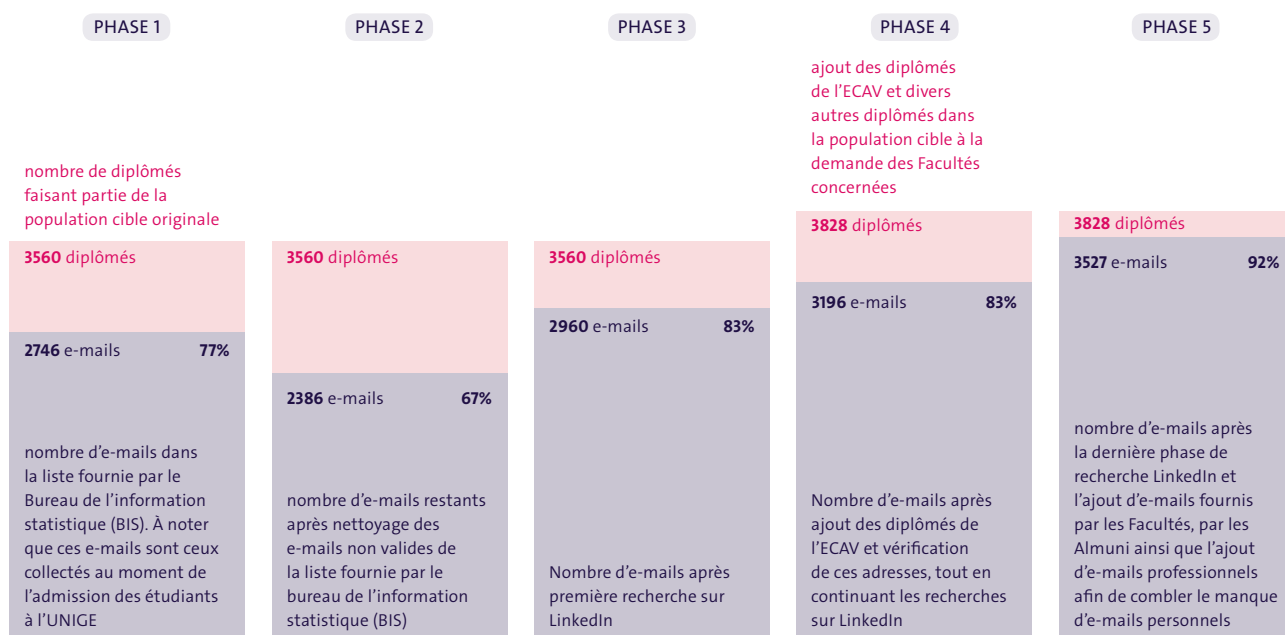
COHORTE	DIPLÔMÉS MASTER	DIPLÔMÉS DOCTORAT	TOTAL DIPLÔMÉS
2013	1532	302	1834
2017	1666	328	1994
TOTAL	3198	630	3828

1.4 Constitution de la base de données d'e-mails des diplômés

La collecte des réponses est réalisée au travers d'un questionnaire en ligne. Les invitations à répondre à ce questionnaire sont envoyées par e-mail et courrier postal munis de codes de participation uniques pour chaque diplômé interrogé. À cette fin, une base de données comportant les adresses e-mail personnelles des diplômés UNIGE ainsi que des adresses postales a dû être constituée pour les volées 2013 et 2017.

L'Université collecte les adresses e-mail personnelles des étudiants au moment de leur inscription et sont mises à jour sur une base annuelle ou biennale tout au long de la formation et c'est donc ces adresses – obtenues par l'intermédiaire du Bureau de l'information statistique (BIS) – qui ont servi de première base. Toutefois, un certain nombre d'entre elles sont devenues caduques au moment de l'enquête (ce qui est surtout le cas pour la cohorte 2013), c'est pourquoi une phase de nettoyage des adresses invalides a dû être réalisée, suivie d'une recherche manuelle des e-mails manquants principalement via LinkedIn (voir ci-dessous les principales phases de la constitution de cette base de données).

Les phases de la collecte d'adresses e-mails

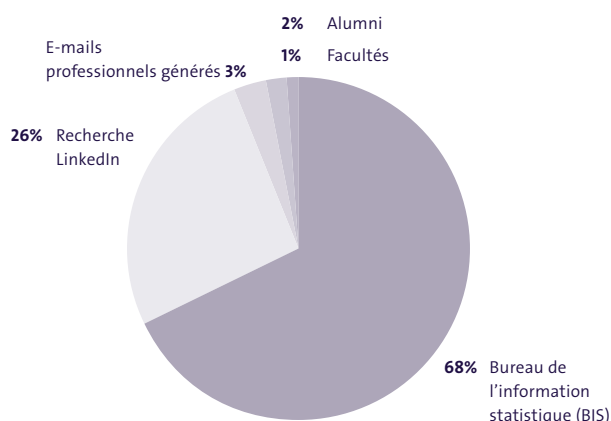


Le système de collecte des e-mails de l'UNIGE

Le système de collecte des e-mails mis en place par le service des admissions et du suivi des étudiants à partir de février 2017 permet aux étudiants de mettre à jour régulièrement leurs données personnelles. Le système a montré son efficacité puisque la base de données d'e-mails de la cohorte de diplômés 2017 comportait beaucoup moins d'e-mails manquants ou invalides que celle de la cohorte 2013.

L'amélioration de la qualité de la base de données permettra à terme de réduire le temps et les ressources nécessaires pour la collecte manuelle des éventuels e-mails manquants afin de pouvoir rester plus facilement en contact avec les diplômés de l'Université.

Provenance des 3'527 e-mails collectés



Environ un tiers des e-mails a été collecté de manière manuelle à travers les différentes phases de recherche citées précédemment, le reste ayant été fourni principalement par le Bureau de l'information statistique.

1.5 Présentation de l'échantillon

La collecte des données s'est déroulée durant trois mois, de septembre à novembre 2018. Les diplômés de la cohorte 2017 ont répondu entre 11 et 20 mois après l'obtention de leur diplôme avec une moyenne de 14 mois. Ceci est dû au fait qu'il y a trois périodes de délivrance des diplômes à l'UNIGE : octobre, juillet et mars, ce qui explique pourquoi les diplômés n'ont pas tous répondu exactement avec le même délai. Le procédé est le même pour la cohorte 2013 sauf qu'il y a cinq années d'écart entre l'obtention du diplôme et le sondage.

Population mère et échantillon

	Population mère (2013)	Échantillon (2013)**	Différence échantillon/ population mère 2013 (en point de pourcent)	Population mère (2017)	Échantillon (2017)***	Différence échantillon/ population mère 2017 (en point de pourcent)
Total de diplômés (N=)	1834	539		1994	692	
FACULTÉS						
CIDE				1%	1%	0%
Droit	18%	15%	-3%	21%	15%	-6%
FTI	10%	13%	3%	12%	15%	3%
GSEM				6%	6%	0%
GSI				4%	6%	2%
IEUGE	2%	1%	0%			
IUFE	7%	6%	-1%	3%	2%	-1%
lettres	10%	10%	0%	9%	9%	0%
Médecine	11%	7%	-4%	12%	8%	-3%
Sciences	18%	21%	2%	19%	20%	1%
SdS				11%	14%	3%
SES	20%	21%	1%			
GENRE						
Femmes	62%	64%	2%	64%	65%	0%
Hommes	38%	36%	-2%	36%	35%	0%
DIPLÔMES						
Certificats de spécialisation et stages	8%	4%	-3%	8%	6%	-2%
Doctorats	16%	18%	1%	16%	19%	3%
Masters	76%	78%	2%	76%	75%	-1%

Le taux de réponse de la cohorte 2013 est de 29% et celui de la cohorte 2017 est de 35%, nous permettant d'obtenir un échantillon représentatif de ces deux cohortes.

De manière générale, les échantillons des cohortes 2013 et 2017 présentent la même composition que leurs populations mères respectives en termes de Faculté de provenance, de genre et de type de diplôme obtenu.

On peut toutefois noter que les diplômés 2017 de la faculté de Droit ont moins répondu qu'attendu et sont donc sous représentés dans l'échantillon 2017. En effet, leur poids dans la population mère est de 21% alors qu'il n'est que de 15% dans l'échantillon, mais elle reste tout de même parmi les plus grandes Facultés dans l'échantillon.

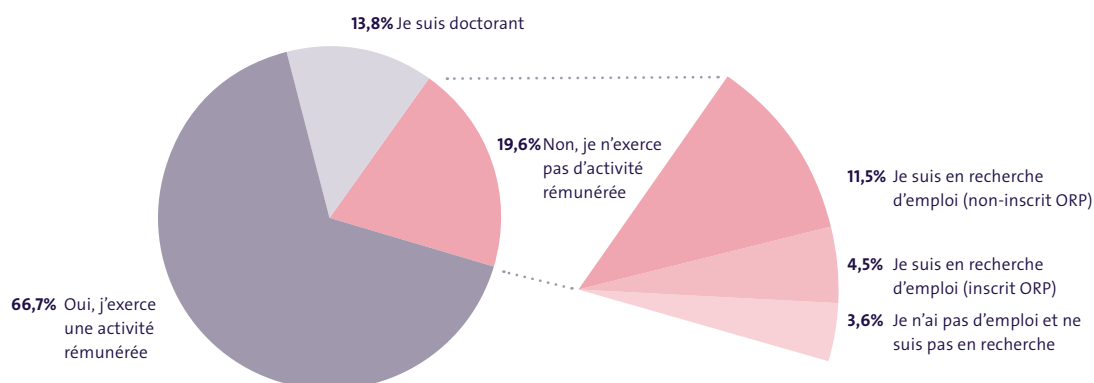
2. Diplômés Masters une année après l'obtention du diplôme (cohorte 2017)

2.1 Insertion professionnelle

Le graphique suivant présente une image complète de la situation des diplômés de Masters de l'UNIGE une année après l'obtention de leur titre. Le tout premier constat est qu'environ un diplômé sur cinq n'exerce pas d'activité rémunérée au moment de l'enquête. Parmi les personnes qui n'exercent pas d'activité rémunérée, 16% sont en recherche d'emploi, mais seuls 4,5% d'entre eux se sont inscrits au chômage ce qui correspond au taux de chômage enregistré à Genève au moment de l'enquête qui s'établit à 4,3% en octobre 2018 selon l'Office Cantonal de l'Emploi du canton (OCE).

Les diplômés de Master en recherche d'emploi ont donc peu tendance à s'inscrire au chômage puisque deux tiers d'entre eux ne l'ont pas fait au moment de l'enquête et n'apparaissent donc pas dans les chiffres de l'OCE.

Situation professionnelle au moment de l'enquête



Masters 2017, n = 558

Question E1a : « Exercez-vous actuellement une activité rémunérée ? »

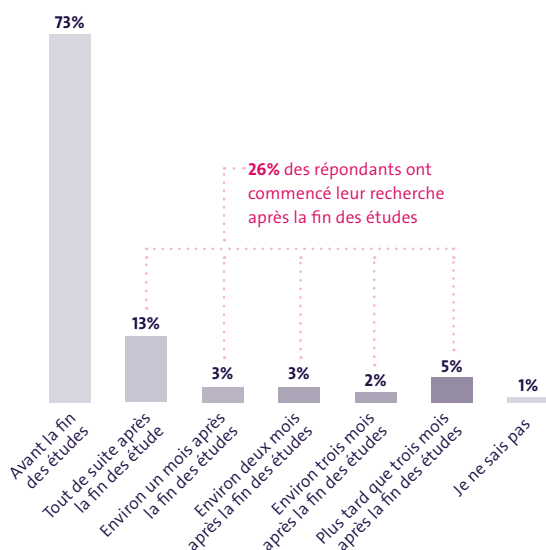
On peut aussi noter qu'une petite proportion de la population observée n'exerce pas d'activité rémunérée et n'est pas en recherche active d'emploi (3,6%). Les principales raisons de cette inactivité sont :

1. Le fait d'être en vacances, voyage, année sabbatique (35%)
2. Le fait de suivre exclusivement une formation autre qu'un Doctorat (35%)
3. Diverses raisons classées dans la catégorie « autre » (30%)

2.2 Recherche du premier emploi

Près des trois quarts des diplômés Master 2017 (73%) ont débuté leur recherche d'emploi avant la fin des études, sachant que le début de la recherche correspond au moment de l'envoi du premier dossier de candidature écrit. Cela veut dire qu'au moment de l'enquête les trois quarts des diplômés ont débuté leur recherche d'emploi il y a plus de 12 mois.

Début de la recherche d'emploi



Pour comparaison, 55% des diplômés de Master 2015 de l'EPFL ont commencé leur recherche avant la fin des études, contre 73% ici.

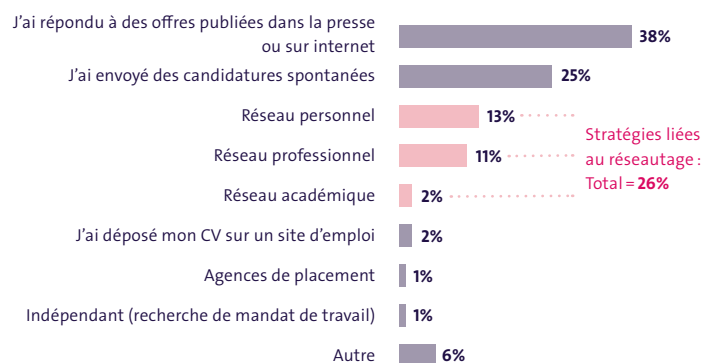
Masters 2017, n = 536

Question : R3 « À quel moment avez-vous débuté votre recherche d'emploi (c'est-à-dire le moment de l'envoi du premier dossier de candidature écrit) ? »

Stratégies déterminantes dans l'obtention du premier poste

Les deux principales stratégies qui ont permis aux diplômés Master 2017 de décrocher leur premier emploi sont les candidatures classiques répondant à des offres publiées dans la presse ou sur internet (38%) et les candidatures spontanées (25%). Ensuite viennent les stratégies liées aux réseaux personnels (13%) et professionnels (11%) des diplômés. Si l'on additionne toutes les stratégies liées aux réseaux (personnel, professionnel et académique), on obtient 26% des cas, ce qui placerait le réseau en deuxième place des stratégies déterminantes.

Stratégies déterminantes dans l'obtention du premier poste



Masters 2017, n = 337

Question : R5b « Laquelle des stratégies énumérées à la question précédente a-t-elle été déterminante pour trouver votre premier emploi ? »

Efforts de recherche

On mesure chez les personnes occupant un emploi au moment de l'enquête l'effort ayant dû être fourni pour l'obtenir.

Efforts de recherche

Durée d'une recherche d'emploi concluante (en nombre de semaines)	16 (11,5)
Nombre de candidatures	42 (16,2)
Nombre d'entretiens d'embauche obtenus	3,6 (3)
Nombre d'offres d'embauche de la part des employeurs	1,6 (1,5)
Ratio candidatures/entretiens d'embauche (Nombre de candidatures pour obtenir un entretien)	14
Ratio entretiens/offres d'embauche (Nombre d'entretiens pour obtenir une offre d'embauche)	2,3

Les valeurs sont des moyennes

En bleu clair : Comparaison avec la promotion 2015 des Masters de l'EPFL.

Référence : Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés EPFL de la promotion 2015, Philippe Ory, Centre de carrière EPFL, Avril 2017.

Masters 2017, n = 468

Question : R3 « À quel moment avez-vous débuté votre recherche d'emploi (c'est-à-dire le moment de l'envoi du premier dossier de candidature écrit) ? »

Si l'on compare ces chiffres avec ceux de l'enquête 2015 de l'EPFL, on remarque que les diplômés UNIGE doivent envoyer sensiblement plus de candidatures pour obtenir un entretien, alors que le nombre d'entretiens pour être recruté est lui assez similaire. Les diplômés UNIGE ont donc plus de mal à obtenir un entretien, mais quand ils sont reçus, ils réussissent à convaincre.

2.3 Emplois occupés au moment de l'enquête

En début de carrière, une minorité de 44% des diplômés de Master a un contrat à durée indéterminée ce qui est moins que la moyenne suisse (51%) et traduit d'une précarité légèrement plus importante pour les diplômés de l'UNIGE.

Contrats de travail

Type de contrat de travail	
Contrat à durée indéterminée (CDI)	44% (51%)
Contrat à durée déterminée (CDD)	52% (48%)
Contrat rémunéré à l'heure (par ex : travail intérimaire)	2% (-)
Je suis indépendant	3% (-)

Taux d'occupation	
Moins de 50%	4% (6%)
50% à 89%	23% (23%)
90% à 100%	74% (71%)

Encadrement de collaborateurs	
Oui	19%
Non	81%

En bleu clair : Comparaison avec la promotion des diplômés de Master 2016 pour toutes les universités suisses

Sources : données de l'OFS sur les diplômés de Master 2016 une année après l'obtention de leur Master pour toutes les universités suisses.

Référence : Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2018, 40 pages, Numéro OFS 1670-1600.)

Masters 2017, n = 361

Le secteur public accueille 48% des diplômés de l'UNIGE, mais ce pourcentage varie fortement entre les Facultés. Par exemple, les diplômés des Facultés de Droit et de GSEM sont beaucoup moins nombreux à travailler dans le secteur public alors que cette proportion est beaucoup plus importante pour les diplômés de Lettres, Médecine et de l'IUFE.

Employeurs

Secteur d'activité de l'employeur	
Secteur public	48%
Secteur privé à but lucratif	41%
Secteur privé à but non lucratif	12%

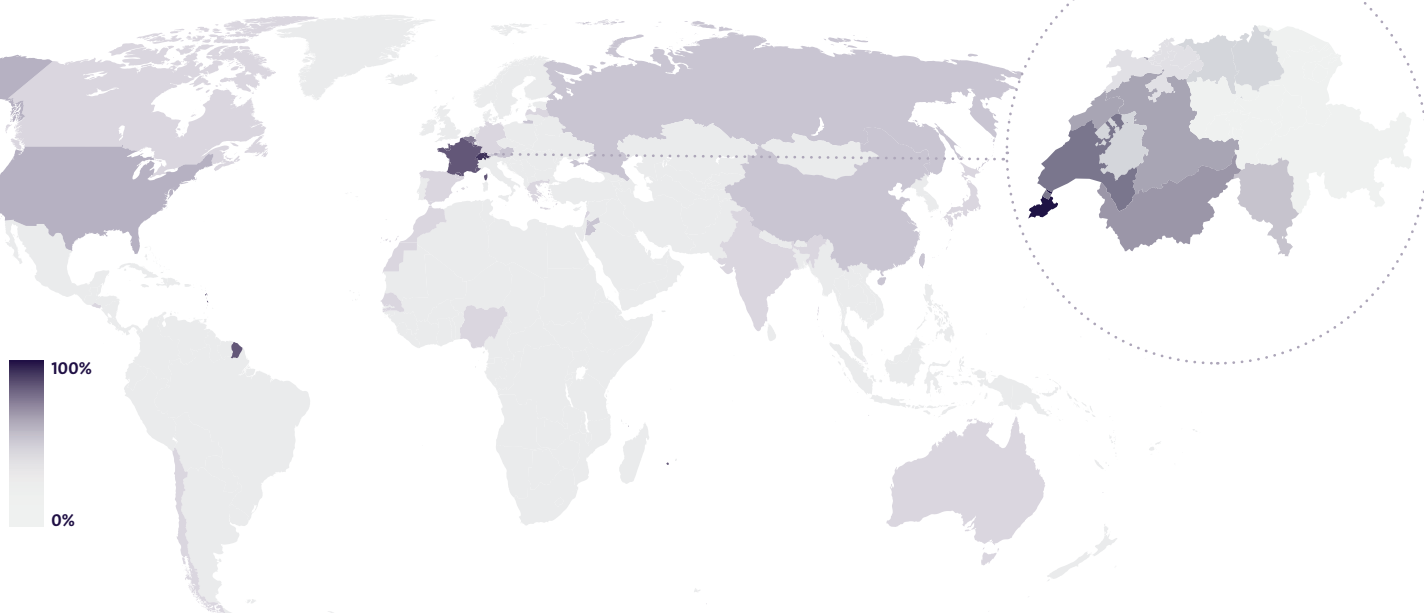
Nationalité de l'employeur (lieu du siège social mondial)	
Suisse	82%
Étranger	18%

Taille de l'employeur	
Moins de 250 employés	45%
250 employés ou plus	47%
Ne sais pas	8%

Masters 2017, n = 361

Pays et cantons de travail

Les diplômés de Master restent pour la plupart travailler en Suisse (87%), ceux de nationalité suisse sont même 97% à rester travailler en Suisse alors que ce taux est de 64% pour les diplômés originaires de l'UE et 56% pour les diplômés d'autres nationalités. Les principaux pays d'émigration des diplômés sont la France (28%), la Belgique (13%) et les États-Unis (6%). En ce qui concerne ceux qui restent en Suisse, 70% travaillent dans le canton de Genève suivi par 14% de diplômés qui travaillent dans le canton de Vaud.

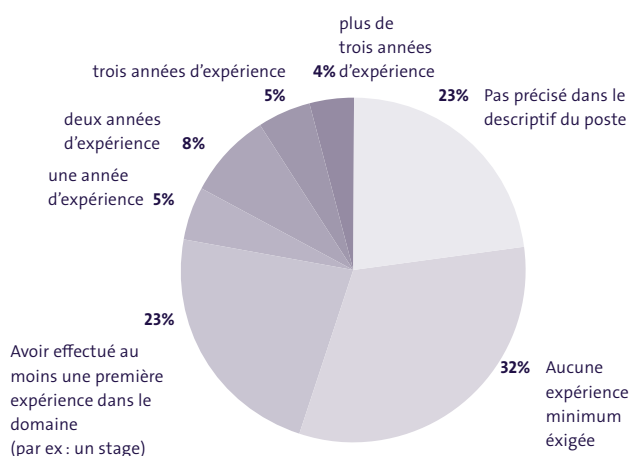


Expérience demandée

Le niveau d'expérience professionnelle qui était requis par l'employeur pour le poste occupé a aussi été mesuré par l'enquête. Moins d'un quart des diplômés (22%) occupe un poste pour lequel au moins une année d'expérience était attendue par l'employeur. Pour la majorité restante, aucune expérience n'était exigée ou simplement une première expérience dans le domaine (telle qu'un stage) ou encore cette information n'était pas indiquée dans le descriptif du poste (car certainement non déterminante pour l'employeur).

Expérience requise pour le poste occupé

Masters 2017, n = 361



Question : E14c « Quel niveau d'expérience professionnelle était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ? »

Adéquation entre formation et emploi occupé

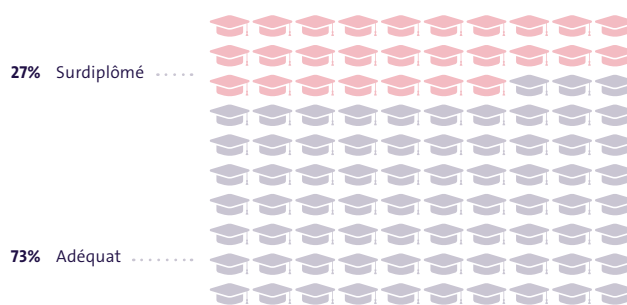
L'adéquation entre formation et emploi occupé a été mesurée de 2 manières :

1. La première consiste à comparer le niveau de diplôme demandé par l'employeur et le niveau de diplôme obtenu, ce qui nous permet d'évaluer si une personne est « adéquate » ou « surdiplômée ».
2. La deuxième mesure est plus subjective, car elle est basée sur la perception des répondants eux-mêmes. Après avoir répondu dans quelle mesure ils étaient d'accord avec plusieurs affirmations sur cette adéquation, ils reçoivent un score sur une échelle de 1 à 5 où 1 représente une absence d'adéquation entre formation et emploi alors que 5 représente une adéquation parfaite. Les affirmations étaient du type : « Les compétences acquises lors de ma formation à l'UNIGE me permettent de remplir les tâches liées à mon poste actuel ». Si le répondant est parfaitement d'accord avec toutes ces affirmations, il obtiendrait la note de 5, une adéquation parfaite.

Sur les deux graphiques, on observe que la proportion de personnes ayant un poste en adéquation avec leur diplôme est

de 73%-74% suivant la manière de le mesurer. Les personnes surdiplômées ont beaucoup plus tendance à avoir une faible note d'adéquation subjective ce qui montre que ces deux méthodes mesurent bien le même phénomène. Il reste donc un peu plus d'un quart des diplômés Master 2017 dont la formation n'est pas totalement en adéquation avec le poste occupé. Pour comparaison, l'enquête OFS 2018 (cf. Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2018, 40 pages, Numéro OFS 1670-1600.) estime cette même proportion à 21% pour les diplômés Master de l'UNIGE.

Adéquation entre diplôme requis pour le poste et diplôme obtenu

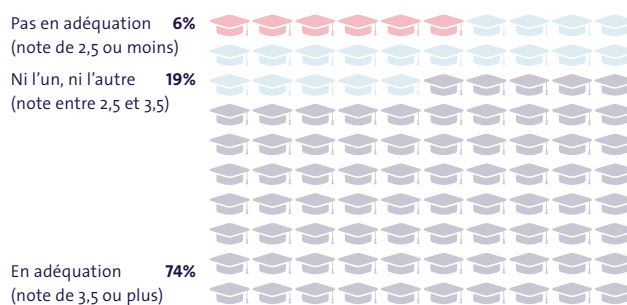


Masters 2017, n = 361

Question : E14a « Quel niveau de formation était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ? »

Adéquation subjective entre emploi et formation

(échelle de 1 à 5 où 1 représente une absence d'adéquation entre formation et emploi alors que 5 représente une adéquation parfaite)



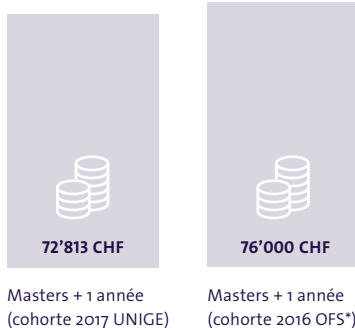
Masters 2017, n = 361

Question : E15 « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'adéquation entre votre formation et votre poste actuel ? »

Salaires

Les salaires présentés ici sont des salaires annuels bruts standardisés sur un équivalent plein temps, ce qui efface les différences dues au taux d'occupation. À noter que seuls les salaires des personnes travaillant en Suisse sont traités.

Salaire médian



*Ce salaire médian prend en compte les diplômés Masters de toutes les universités suisses (y compris l'UNIGE)

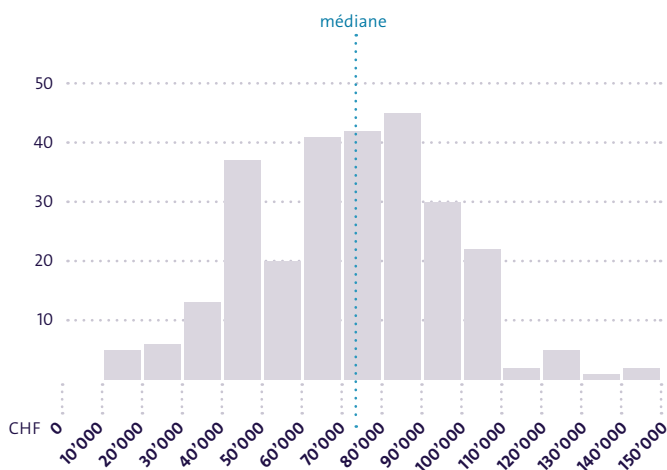
Source : Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2018, 40 pages, Numéro OFS 1670-1600.

Masters 2017, n = 272

Le salaire médian des diplômés Masters une année après l'obtention de leur diplôme est de 72'813 CHF ce qui est en dessous de la moyenne suisse mesurée par l'OFS pour la cohorte 2016 à 76'000 CHF.

La distribution des salaires nous montre une dispersion importante autour de la médiane avec un salaire minimum enregistré à 16'430 CHF et un maximum à 144'000 CHF.

Distribution des revenus



Masters 2017, n = 272

Question : E17a « Quel est votre revenu annuel brut en francs suisses (CHF) correspondant à votre taux d'occupation ? »

2.4 Doctorants

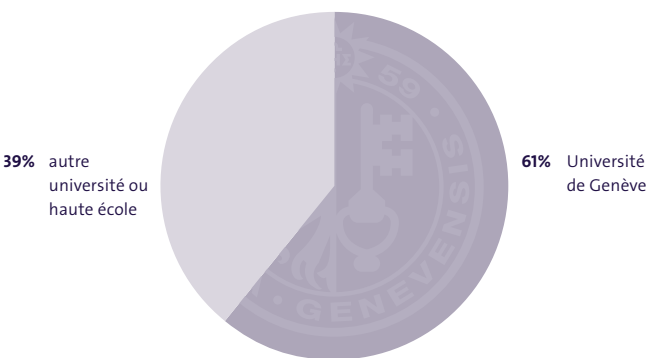
Cette partie traite des diplômés de Masters 2017 qui ont choisi de continuer leur formation universitaire en devenant doctorant. Trois aspects seront détaillés ici :

1. Le lieu de leur formation
2. Les ressources financières dont ils disposent pendant leur formation
3. Les motivations qui ont poussé ces personnes à entreprendre un Doctorat

Le lieu de leur formation

Une majorité de 61% des doctorants ont choisi de rester à l'Université de Genève pour leur formation. Parmi les doctorants qui ont choisi une autre institution, les deux tiers sont restés en Suisse dans les Universités de Lausanne, Berne, Fribourg, Zürich, Bâle et Neuchâtel ou encore dans les écoles polytechniques fédérales de Lausanne et Zürich. En tout, seuls 12% des doctorants ont choisi de faire leurs études à l'étranger.

Lieu de la formation des doctorants



30 répondants ont poursuivi une formation doctorale hors de l'UNIGE, au sein des institutions suivantes :

Université de Lausanne	7
École polytechnique fédérale de Lausanne	3
Université de Berne	2
Université de Fribourg	2
Université de Zurich	2
Université de Neuchâtel	2
Université Carleton	1
École polytechnique fédérale de Zurich	1
Université McGill	1
Swiss Tropical and Public Health Institute	1
Université de Bâle	1
Université de Barcelone	1
Université de Grenoble-Alpes	1
Université de Lorraine	1
Université de Québec à Montréal	1
Université de Heidelberg	1
Université de Toronto	1
Université de Nouvelle-Galles du Sud	1

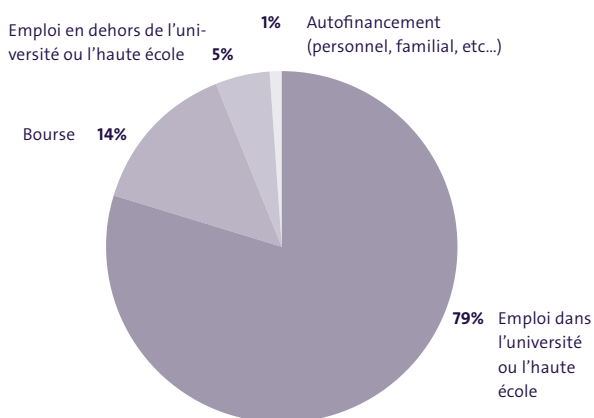
Masters 2017 (doctorants au moment de l'enquête), n = 77

Question : E19a « Dans quelle institution êtes-vous en train d'effectuer votre Doctorat ? »

Les ressources financières

La principale ressource financière des doctorants provient d'un emploi qu'ils occupent au sein de l'institution dans laquelle ils effectuent leur doctorat. Ils sont en effet 79% à occuper un emploi d'assistant, de collaborateur scientifique ou administratif dans leur université. Ils sont 6% à devoir trouver un emploi en dehors de l'université ou à devoir se financer eux même. Les doctorants de la Faculté des Lettres sont les moins nombreux à bénéficier d'un emploi au sein de leur Université et doivent donc s'en remettre à d'autres ressources financières pendant leur thèse.

Ressources financières des doctorants

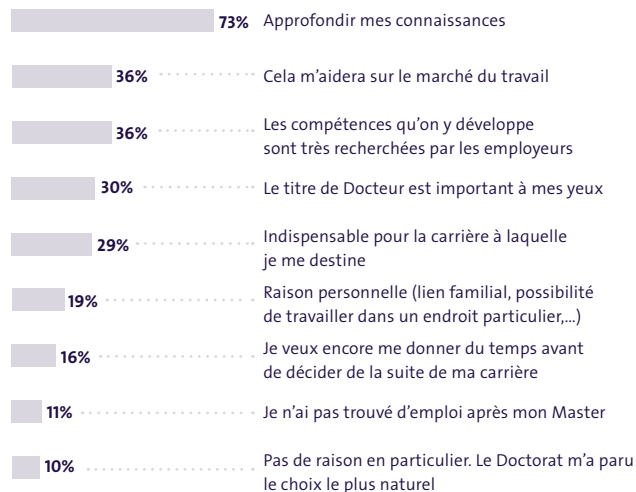


Masters 2017 (doctorants au moment de l'enquête), n = 77
Question : E20a « De quelle(s) ressource(s) financière(s) disposez-vous pendant vos études de doctorat ? »

Les motivations

Lors de l'enquête, les doctorants pouvaient choisir plusieurs motivations les ayant poussés à entreprendre leur thèse. Premièrement, 10% des doctorants ne mentionnent aucune raison particulière, le reste ayant sélectionné une ou plusieurs des autres possibilités. Celle qui arrive largement en tête est l'approfondissement des connaissances (73%). Viennent ensuite des motivations liées au marché de l'emploi : 36% ont choisi le doctorat parce qu'ils pensent que cela les aidera à trouver du travail et que les compétences qu'ils y auront développées sont très recherchées par les employeurs. 29% indiquent aussi que le doctorat est indispensable pour la carrière à laquelle ils se destinent (par ex. carrières académiques). Enfin, on peut aussi noter que 30% des répondants trouvent que le titre de Docteur est important à leurs yeux et constitue une motivation en soi.

Motivations pour entreprendre un doctorat



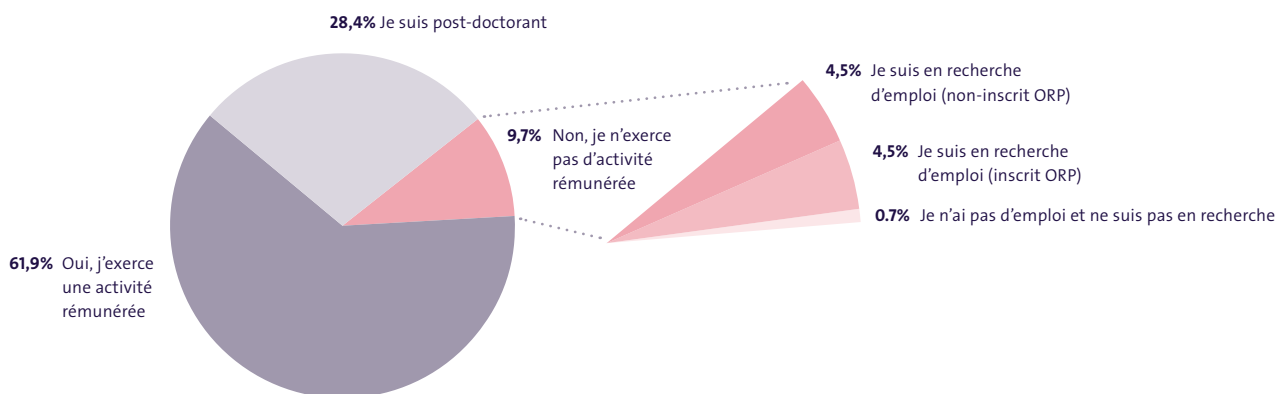
Masters 2017 (doctorants au moment de l'enquête), n = 77
Question : E20b « Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi de faire un doctorat ? »

3. Diplômés Doctorats une année après l'obtention du diplôme (cohorte 2017)

3.1 Insertion professionnelle

Le graphique sur l'insertion professionnelle des diplômés de Doctorat de la cohorte 2017 montre que 9% d'entre eux sont en recherche d'emploi une année après l'obtention de leur titre ce qui est beaucoup plus faible que leurs homologues de Master qui sont 16% à être dans cette situation. Comme pour les diplômés de Master, une part importante des Docteurs qui sont en recherche d'emploi ne se sont pas inscrits au chômage et ne figurent donc pas dans les statistiques publiées par l'OCE. Pour rappel, le taux de chômage à Genève est de 4,3% au moment de l'enquête. On remarque aussi sur ce graphique l'importance de la formation postdoctorale comme débouché après le Doctorat puisque plus du quart des diplômés choisissent cette voie après la fin de leurs études, ce qui est surtout le cas des diplômés de la Faculté des Sciences.

Situation professionnelle au moment de l'enquête

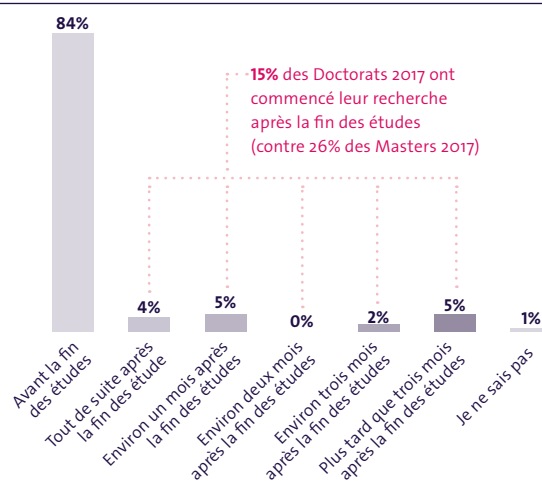


Docteurs 2017, n = 134
Question Eta : « Exercez-vous actuellement une activité rémunérée ? »

3.2 Recherche du premier emploi

La très large majorité des Docteurs commencent leur recherche avant la fin de leurs études (84% contre 73% pour les Masters). Cela veut dire qu'au moment de l'enquête, les Docteurs ont eu en moyenne plus de temps pour trouver un emploi que les diplômés de Master qui ont, eux, commencé leur recherche plus tardivement. Par conséquent, cela explique aussi en partie le fait que la proportion de Docteurs en recherche d'emploi au moment de l'enquête soit plus faible.

Début de la recherche d'emploi

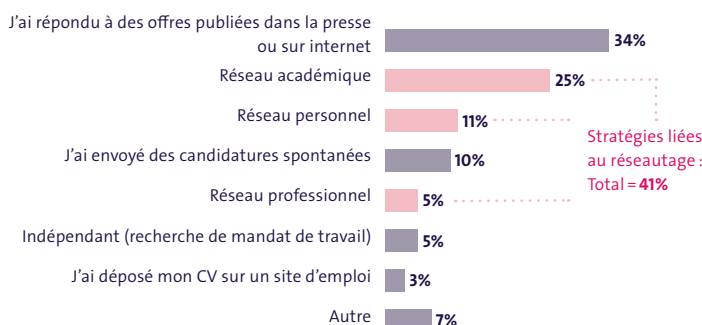


Docteurs 2017, n = 133
Question : R3 « À quel moment avez-vous débuté votre recherche d'emploi (c'est-à-dire le moment de l'envoi du premier dossier de candidature écrit) ? »

Stratégies déterminantes dans l'obtention du premier poste

Comme pour les Masters, à première vue la stratégie la plus favorable est l'envoi de candidatures qui répondent à des offres publiées dans la presse ou sur internet. Cependant, les stratégies liées au réseau ont beaucoup plus d'importance pour les diplômés de Doctorat et notamment le réseau académique. En effet, un quart des Docteurs a trouvé leur premier emploi par l'intermédiaire d'un professeur ou autre collaborateur de l'Université. De plus, si l'on agrègeait toutes les stratégies liées au réseau (réseau académique, professionnel et personnel) en une catégorie, celle-ci serait la première stratégie devant toutes les autres avec une proportion de 41% ce qui montre véritablement l'importance plus marquée du réseau pour les diplômés de Doctorat.

Stratégies déterminantes dans l'obtention du premier poste



Docteurs 2017, n = 61

Question : R5b « Laquelle des stratégies énumérées à la question précédente a-t-elle été déterminante pour trouver votre premier emploi ? »

Efforts de recherche

Durée d'une recherche d'emploi concluante (en nombre de semaines)	12
Nombre de candidatures	30
Nombre d'entretiens d'embauche obtenus	3,2
Nombre d'offres d'embauche de la part des employeurs	1,4
Ratio candidatures/entretiens d'embauche (Nombre de candidatures pour obtenir un entretien)	9
Ratio entretiens/offres d'embauche (Nombre d'entretiens pour obtenir une offre d'embauche)	2,1

Les valeurs sont des moyennes

Docteurs 2017, n = 70

Question : R3 « À quel moment avez-vous débuté votre recherche d'emploi (c'est-à-dire le moment de l'envoi du premier dossier de candidature écrit) ? »

De manière générale, les diplômés de Doctorats ont eu plus de facilité dans leur recherche d'emploi puisqu'ils doivent fournir moins d'efforts que les diplômés de Master.

En effet, une recherche concluante prend en moyenne 12 semaines à un diplômé de Doctorat contre 16 pour un diplômé de Master et il lui faut en moyenne 9 candidatures pour obtenir un entretien d'embauche contre 14 pour un diplômé de Master.

3.3 Emplois occupés au moment de l'enquête

En début de carrière, une importante majorité de 69% des diplômés de Doctorats dispose d'un contrat à durée déterminée ce qui est beaucoup plus que les diplômés de Master qui sont 52% à avoir ce type de contrat. Cette différence entre diplômés de Master et de Doctorat peut s'expliquer en partie par le fait que les postdoctorants – qui représentent plus de 28% de la cohorte – ont quasiment exclusivement des contrats de type CDD.

Contrats de travail

Type de contrat de travail	
Contrat à durée indéterminée (CDI)	28%
Contrat à durée déterminée (CDD)	69%
Contrat rémunéré à l'heure (par ex : travail intérimaire)	2%
Je suis indépendant	2%

Taux d'occupation	
Moins de 50%	1%
50% à 89%	19%
90% à 100%	80%

Encadrement de collaborateurs	
Oui	39%
Non	61%

Docteurs 2017, n = 116

Concernant le type d'employeur, la plupart des diplômés de Doctorat travaille pour des entreprises du secteur public. Cela concerne évidemment une très grande partie des postdoctorants ou de ceux qui se tournent vers des carrières académiques et travaillent donc dans des universités et hautes écoles la plupart du temps publiques.

Employeurs

Secteur d'activité de l'employeur	
Secteur public	75%
Secteur privé à but lucratif	17%
Secteur privé à but non lucratif	7%

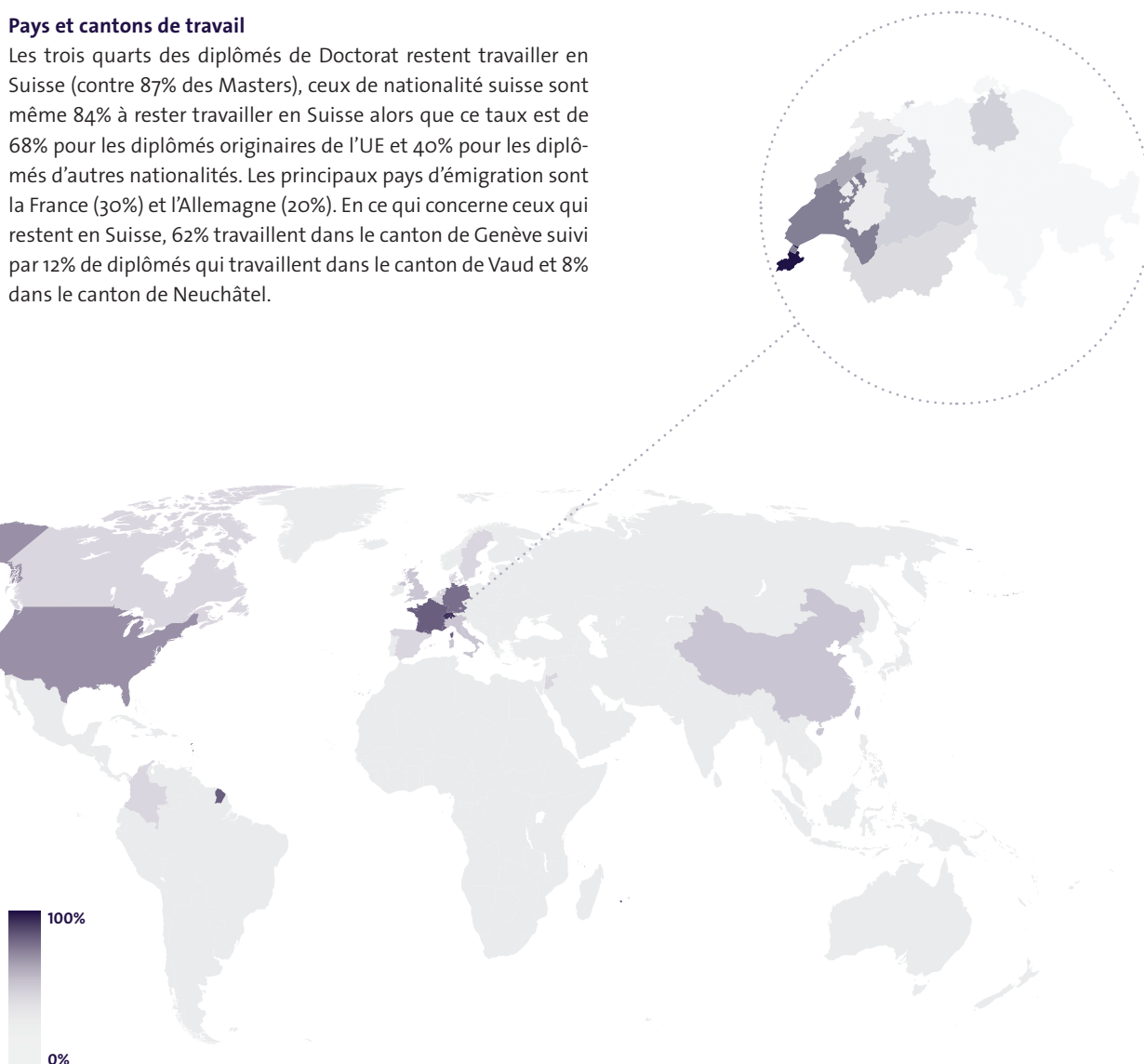
Nationalité de l'employeur (lieu du siège social mondial)	
Suisse	68%
Étranger	33%

Taille de l'employeur	
Moins de 250 employés	27%
250 employés ou plus	51%
Ne sais pas	22%

Docteurs 2017, n = 116

Pays et cantons de travail

Les trois quarts des diplômés de Doctorat restent travailler en Suisse (contre 87% des Masters), ceux de nationalité suisse sont même 84% à rester travailler en Suisse alors que ce taux est de 68% pour les diplômés originaires de l'UE et 40% pour les diplômés d'autres nationalités. Les principaux pays d'émigration sont la France (30%) et l'Allemagne (20%). En ce qui concerne ceux qui restent en Suisse, 62% travaillent dans le canton de Genève suivi par 12% de diplômés qui travaillent dans le canton de Vaud et 8% dans le canton de Neuchâtel.

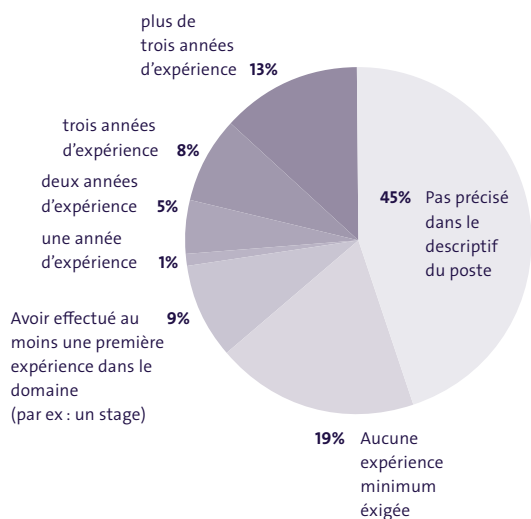


Expérience requise pour le poste occupé

Concernant le niveau d'expérience exigé par leur poste, on remarque qu'une importante proportion de 45% des diplômés de Doctorat signale que celui-ci n'était pas précisé dans le descriptif du poste. Ce sont principalement les postdoctorants, les chercheurs, les collaborateurs scientifiques et assistants d'université qui se trouvent dans cette catégorie dans laquelle c'est plutôt le niveau de diplôme et les travaux de recherche qui font office d'expérience.

La proportion de Docteurs occupant un poste où une expérience d'une année au moins était attendue est de 27% contre 22% pour les Masters. Cette faible différence de 5 points semble montrer qu'une minorité des employeurs (autres qu'académiques) valorisent le Doctorat comme une expérience professionnelle avec une exception pour les Faculté de Médecine et FPSE (où le Doctorat fait plus souvent office d'expérience professionnelle).

Expérience requise pour le poste occupé



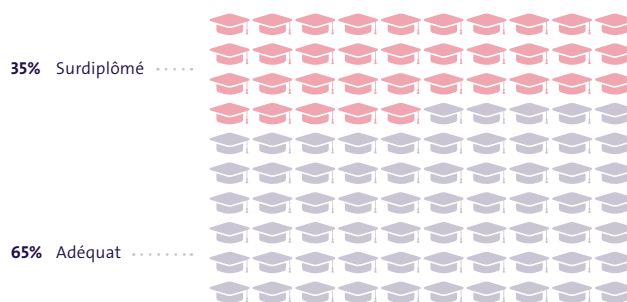
Docteurs 2017, n = 116
Question : E14c « Quel niveau d'expérience professionnelle était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ? »

Adéquation entre formation et emploi

Les diplômés de Doctorats sont – en plus grande proportion que les Masters – considérés comme surdiplômés (35% de surdiplômés contre 27% pour les Masters). Cela s'explique par le fait que peu d'offres d'emploi en dehors des milieux académiques mentionnent le doctorat comme exigence. Les Docteurs sont, par conséquent, nombreux (28%) à occuper des postes pour lesquels seul un Master est demandé par l'employeur et rentrent ainsi partiellement en concurrence avec les diplômés de Master sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, la mesure subjective nous indique qu'ils sont 76% à considérer que leur formation est en adéquation avec leur emploi. Autrement dit, que leur emploi est en lien avec leur formation à l'UNIGE et que celle-ci leur permet d'accomplir les tâches liées à leur poste.

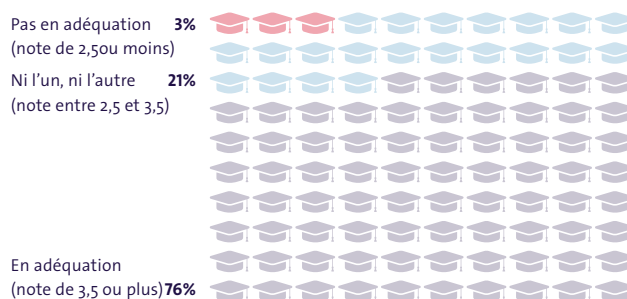
Adéquation entre diplôme requis pour le poste et diplôme obtenu



Docteurs 2017, n = 116
Question : E14a « Quel niveau de formation était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ? »

Adéquation subjective entre emploi et formation

(échelle de 1 à 5 ou 1 représente une absence d'adéquation entre formation et emploi alors que 5 représente une adéquation parfaite)



Docteurs 2017, n = 116
Question : E15 « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'adéquation entre votre formation et votre poste actuel ? »

Salaires

Pour rappel, les salaires sont des salaires annuels bruts standardisés sur un équivalent plein temps ce qui efface les différences dues au taux d'occupation. À noter que seuls les salaires des personnes travaillant en Suisse sont présentés ici.

Salaire médian



Docteurs + 1 année
(cohorte 2017 UNIGE)

Docteurs + 1 année
(cohorte 2016 OFS*)

Docteurs 2017, n = 64

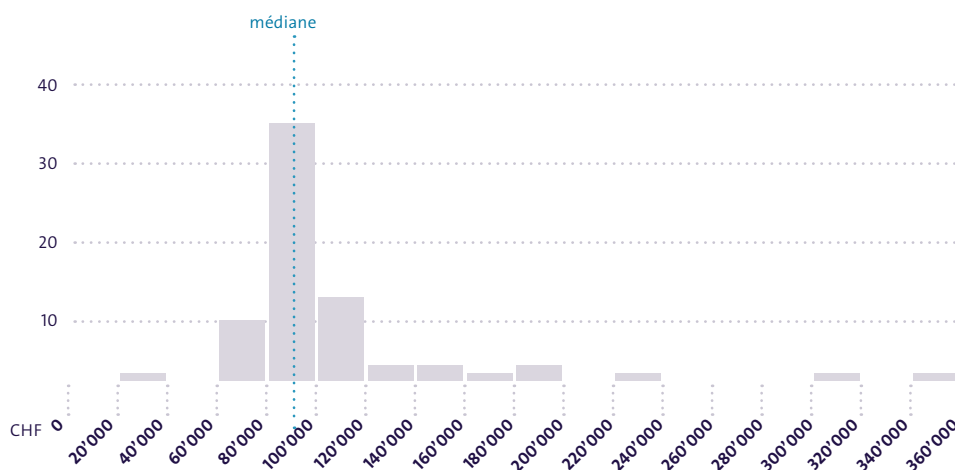
*Ce salaire médian prend en compte les diplômés de Doctorat de toutes les universités suisses (y compris l'UNIGE)

Source : Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2018, 40 pages, Numéro OFS 1670-1600.

Le salaire médian des diplômés de Doctorat une année après l'obtention de leur titre est donc de 90'000 CHF, exactement comme celui mesuré par l'Office fédéral de la statistique pour la cohorte 2016 des Docteurs de toutes les Universités suisses.

On remarque que la distribution des revenus est très concentrée autour de la médiane même si l'on observe quelques cas extrêmes qui sont largement au-dessus, le plus haut revenu observé étant de 350'000 CHF.

Distribution des revenus



Docteurs 2017, n = 64

Question : E17a « Quel est votre revenu annuel brut en francs suisses (CHF) correspondant à votre taux d'occupation ? »

4. Les facteurs les plus influents sur l'insertion professionnelle

4.1 Le niveau de diplôme

Comme nous l'avons vu avec la présentation des deux sections précédentes, le niveau de diplôme entre Master et Doctorat à un impact important sur les différents indicateurs de l'insertion professionnelle.

En effet, une année après l'obtention de leur titre, les diplômés de Doctorat sont proportionnellement moins nombreux à être encore en recherche d'emploi (9%) que les diplômés de Master (16%). Ils ont aussi plus de facilités dans leur recherche d'emploi. Par exemple, une recherche d'emploi concluante dure en moyenne 4 semaines de moins pour les Docteurs et ils doivent fournir moins d'effort pour obtenir des entretiens d'embauche, puisqu'en moyenne 9 candidatures sont nécessaires pour obtenir un entretien alors que les diplômés de Master doivent envoyer 14 candidatures pour le même résultat.

Efforts de recherche

	Doctorats 2017	Masters 2017
Durée d'une recherche d'emploi concluante (en nombre de semaines)	12	16
Nombre de candidatures	30	42
Nombre d'entretiens d'embauche obtenus	3,2	3,6
Nombre d'offres d'embauche de la part des employeurs	1,4	1,6
Ratio candidatures/entretiens d'embauche (Nombre de candidatures pour obtenir un entretien)	9	14
Ratio entretiens/offres d'embauche (Nombre d'entretiens pour obtenir une offre d'embauche)	2,1	2,3

les valeurs sont des moyennes

Masters 2017, n = 468 ; Docteurs 2017, n = 70

Question : R3 « À quel moment avez-vous débuté votre recherche d'emploi (c'est-à-dire le moment de l'envoi du premier dossier de candidature écrit) ? »

Enfin, en termes de revenus aussi, le Doctorat donne un avantage certain puisque le salaire médian une année après la fin des études des diplômés de Master est de 72'813 CHF alors que celui des Docteurs est de 90'000 CHF ce qui donne un important écart de 17'187 CHF (+24%) en faveur des derniers.

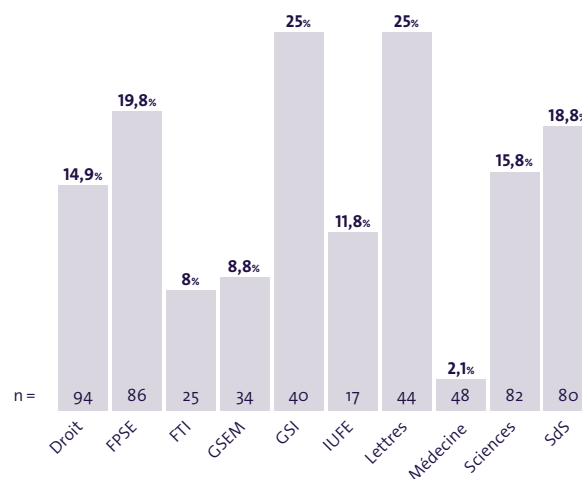
4.2 La Faculté

D'importantes disparités d'insertion professionnelle existent entre les différentes Facultés de l'Université de Genève tant au niveau Master qu'au niveau Docteur.

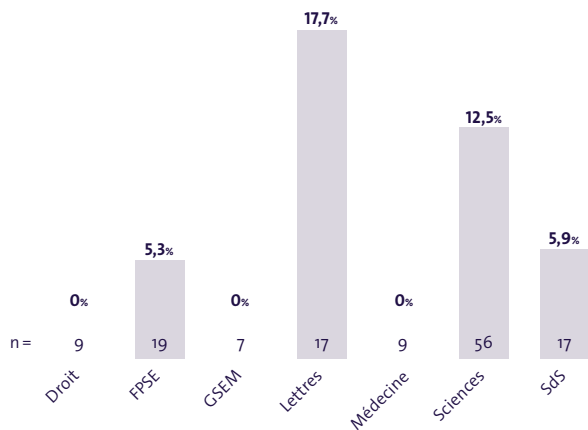
En effet, concernant les Master, la proportion de diplômés en recherche d'emploi varie d'un taux de 2,1% pour les diplômés de Médecine à un taux de 25% pour les diplômés du GSI ou de la Faculté des Lettres.

Du côté des diplômés de Doctorat, c'est aussi la Faculté des Lettres qui a la plus grande proportion de diplômés en recherche d'emploi suivi par la Faculté des Sciences. Viennent ensuite SdS et FPSE qui ont une proportion légèrement en dessous de la moyenne et enfin, les Facultés de Droit, GSEM et Médecine pour lesquelles aucun des diplômés interrogés n'a indiqué être en recherche d'emploi.

Proportion de diplômés en recherche d'emploi par Faculté | Masters 2017



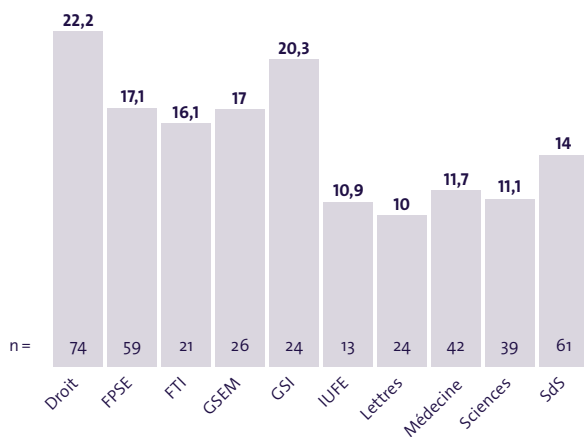
Proportion de diplômés en recherche d'emploi par Faculté | Doctorats 2017



En ce qui concerne la durée moyenne d'une recherche d'emploi concluante, on observe chez les Masters que ce sont les diplômés de Lettres qui ont été les plus rapides à trouver un emploi (10 semaines en moyenne) alors que les diplômés de Droit sont ceux à avoir mis le plus de temps (environ 22 semaines en moyenne).

Durée moyenne d'une recherche d'emploi concluante par Faculté | Masters 2017

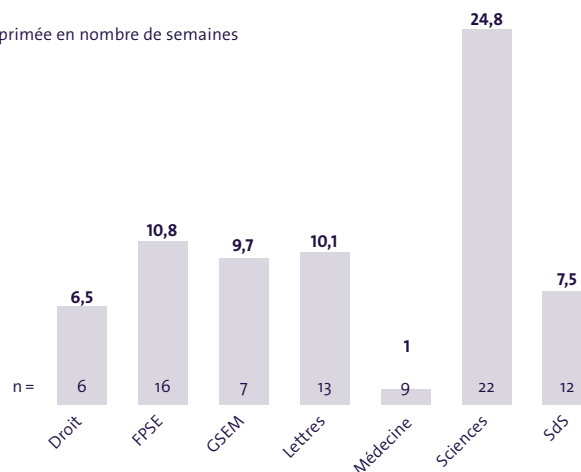
exprimée en nombre de semaines



Chez les Docteurs, les diplômés de la Faculté de Sciences font partie du groupe qui a mis le plus de temps à trouver un emploi. Cela est en partie dû à quelques cas extrêmes qui tirent la moyenne vers le haut, mais même en retirant ces cas extrêmes la durée moyenne de recherche serait d'environ 15 semaines, ce qui reste plus élevé par rapport aux autres Facultés et même par rapport aux diplômés de Master.

Durée moyenne d'une recherche d'emploi concluante par Faculté | Doctorats 2017

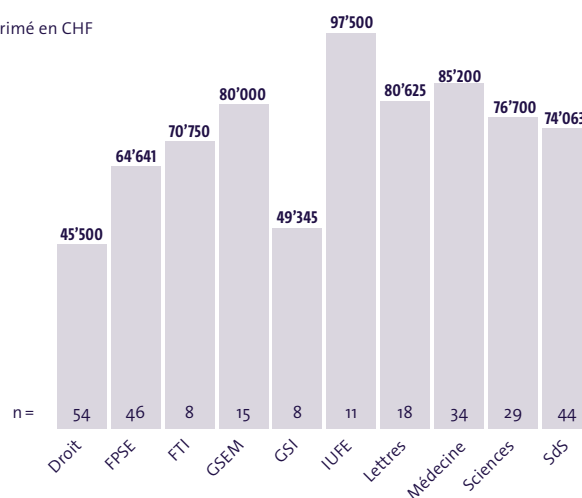
exprimée en nombre de semaines



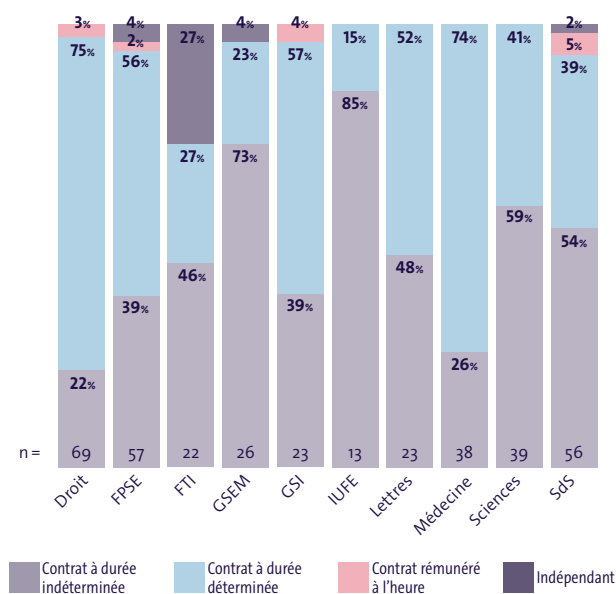
On remarque aussi des différences de revenus selon la Faculté de provenance chez les diplômés de Master. C'est surtout le cas pour la Faculté de Droit et pour le GSI dont les diplômés ont des revenus largement inférieurs aux autres Facultés. Ceci est dû au fait que les diplômés de ces Facultés ont plus systématiquement recours au stage après leurs études ce qui est aussi le cas de la FPSE, mais dans une moindre mesure.

Revenus des diplômés par Faculté Masters 2017

exprimé en CHF



Type de contrat des diplômés par Faculté Masters 2017



Les diplômés de Master de l'IUFE et de GSEM sont les plus nombreux à bénéficier d'un contrat de travail à durée indéterminée alors que les diplômés de Droit et de Médecine sont les moins nombreux. Les stages d'avocat et les contrats des médecins internes expliquent ce faible taux de CDI en début de carrière. On note aussi une particularité des diplômés de la Faculté de traduction et interprétation qui sont plus nombreux à travailler en tant qu'indépendant, principalement comme traducteurs freelances alors que les diplômés des autres Facultés le sont beaucoup plus rarement.

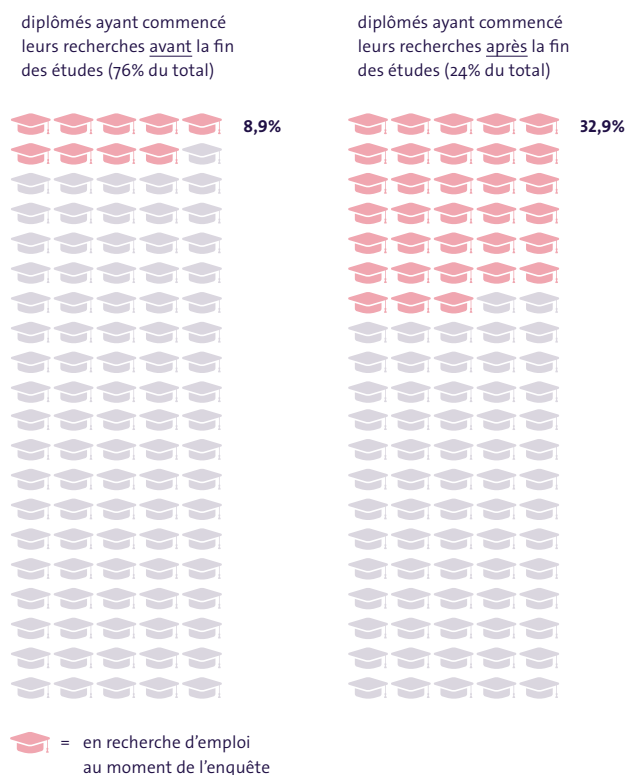
4.3 La précocité de la recherche d'emploi

Plus les diplômés commencent tôt leur recherche d'emploi plus ils ont de chances d'avoir trouvé un emploi une année après l'obtention de leur titre. Ce constat est simple et logique, mais il permet d'expliquer en grande partie le taux très élevé de diplômés en recherche d'emploi que nous avons enregistré pour la cohorte 2017. En effet, ce taux élevé concerne surtout les personnes qui ont débuté plus tardivement leur recherche d'emploi.

Qu'ils soient inscrits au chômage ou non, 16% des diplômés de Master et 9% des diplômés de Doctorat sont en recherche d'emploi au moment de l'enquête, le total pour la cohorte 2017 – Masters et Docteurs confondus – étant de 14,6%.

Lorsque l'on sépare les diplômés de la cohorte 2017 entre ceux qui ont débuté leur recherche d'emploi avant la fin des études et ceux qui ont commencé après (prend aussi en compte ceux qui disent avoir commencé tout de suite après la fin des études), on observe logiquement que la proportion de diplômés en recherche d'emploi est bien plus élevée dans le groupe ayant commencé la recherche d'emploi après la fin des études: 32,9% contre 8,9%, soit 24 points d'écart.

Influence de la précocité de la recherche d'emploi sur l'insertion professionnelle



Les proportions comprennent les diplômés de Master et de Doctorat.
Diplômés ayant commencé leurs recherches avant la fin des études, n = 526
Diplômés ayant commencé leurs recherches après la fin des études, n = 166

Les diplômés qui ont commencé leur recherche après la fin des études représentent seulement un quart de la totalité de la cohorte 2017, mais ils représentent plus de la moitié des personnes en recherche d'emploi (55%). La précocité de la recherche est donc l'un des principaux facteurs expliquant le taux élevé de personnes en recherche d'emploi.

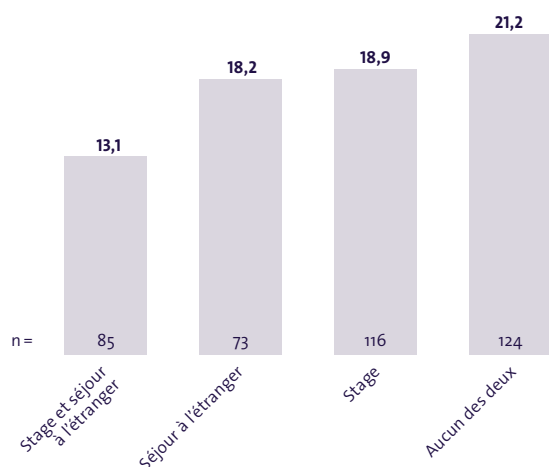
Il est donc primordial de sensibiliser les futurs diplômés sur l'importance d'une recherche d'emploi précoce.

4.4 Les stages et séjours à l'étranger

Lors de la phase de recherche d'emploi, le fait d'avoir effectué un séjour à l'étranger ou un stage au cours des études permet de réduire significativement la durée moyenne d'une recherche concluante. Faire seulement un stage ou seulement un séjour à l'étranger réduit d'environ 3 semaines la durée moyenne de recherche d'emploi alors que faire les deux à la fois réduit d'environ 8 semaines la durée moyenne de recherche d'emploi (par rapport aux diplômés qui n'ont aucune de ces deux expériences). Donc l'effet combiné de ces deux expériences est bien plus fort que leur effet individuel.

Influence du stage et du séjour à l'étranger sur la durée de recherche

exprimé en nombre de semaines



Les chiffres indiqués comprennent les diplômés de Master et de Doctorat.

Question : XP1a « Au cours de vos études à l'Université de Genève, avez-vous effectué au moins un stage ? »

Question : XP1g « Au cours de vos études à l'Université de Genève, avez-vous effectué un séjour à l'étranger (échange, formation, stage ou autre) d'au moins un mois ? »

4.5 Les langues

Les cinq langues les plus parlées (langue maternelle ou compétences professionnelles au minimum) par les diplômés sont :

1. Le français
2. L'anglais
3. L'allemand
4. L'espagnol
5. L'italien

De manière surprenante, le fait de ne pas parler français ne constitue pas un désavantage significatif en termes d'insertion professionnelle. Le nombre de langues parlées ne donne pas non plus davantage, c'est-à-dire que ceux qui parlent un plus grand nombre de langues n'ont pas plus de facilités à trouver un emploi que les autres.

L'allemand est la seule langue qui donne un avantage statistiquement significatif en termes d'insertion professionnelle. Le taux de diplômés en recherche d'emploi (diplômés de Master et de Doctorat confondus) est moins élevé chez les personnes parlant allemand (10,1%) que chez les autres (16,7%).

Lorsqu'un diplômé cherche du travail en Suisse – ce qui est le cas de l'écrasante majorité des diplômés UNIGE – le fait de parler allemand ouvre la possibilité de postuler à un nombre beaucoup plus important d'offres d'emploi et au contraire, le fait de ne pas le parler réduit considérablement le nombre de postes pour lesquels une personne est éligible.

4.6 La nature de l'employeur

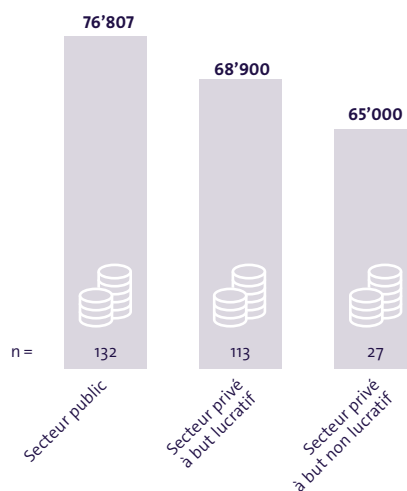
Le revenu des diplômés est influencé par le type de secteur dans lequel ils travaillent en début de carrière.

Concernant les diplômés Master, le secteur public est celui qui paie le mieux en début de carrière, alors que le secteur privé à but non lucratif est celui qui rémunère le moins bien.

Concernant les diplômés de Doctorat, c'est le secteur privé à but lucratif qui paie le mieux bien que ceux-ci soient peu nombreux à travailler dans ce secteur.

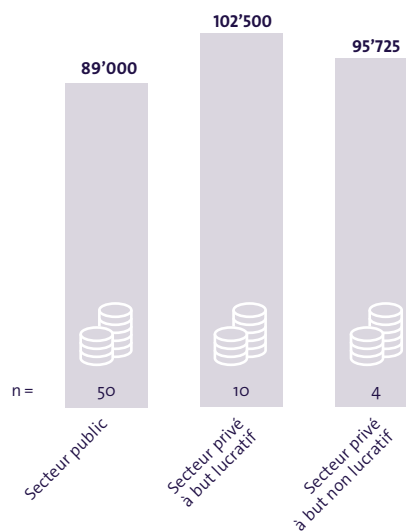
Revenus en fonction du secteur d'activité Master 2017

exprimé en CHF



Revenus en fonction du secteur d'activité Doctorat 2017

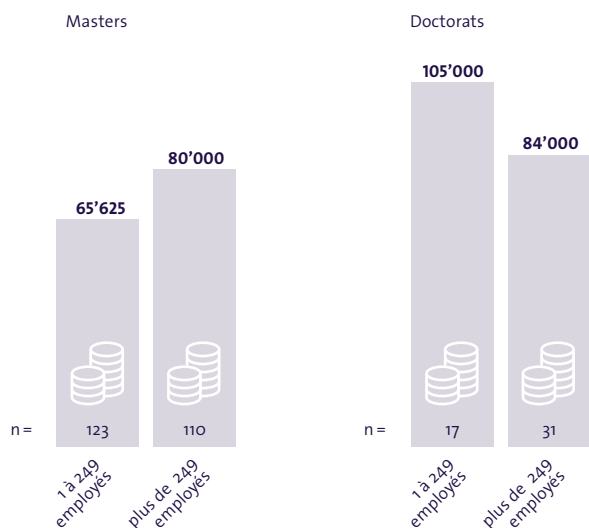
exprimé en CHF



Les diplômés de Master sont significativement mieux rémunérés dans les grandes entreprises et institutions publiques employant 250 personnes ou plus. C'est l'inverse pour les Docteurs qui sont significativement mieux rémunérés lorsqu'ils travaillent dans les petites et moyennes structures.

Revenus en fonction de la taille de l'employeurs | Master 2017

exprimé en CHF



Ni le genre, ni la nationalité n'ont d'impact sur les indicateurs d'insertion professionnelle

Pour conclure cette section, il est important de signaler qu'une année après l'obtention du diplôme, on n'observe pas de différences significatives entre hommes et femmes concernant l'insertion professionnelle, la durée de recherche d'emploi ou même le revenu. Ce constat est le même concernant la nationalité : pas de différences significatives observées entre les suisses, les ressortissants de l'Union Européenne et les extra-européens.

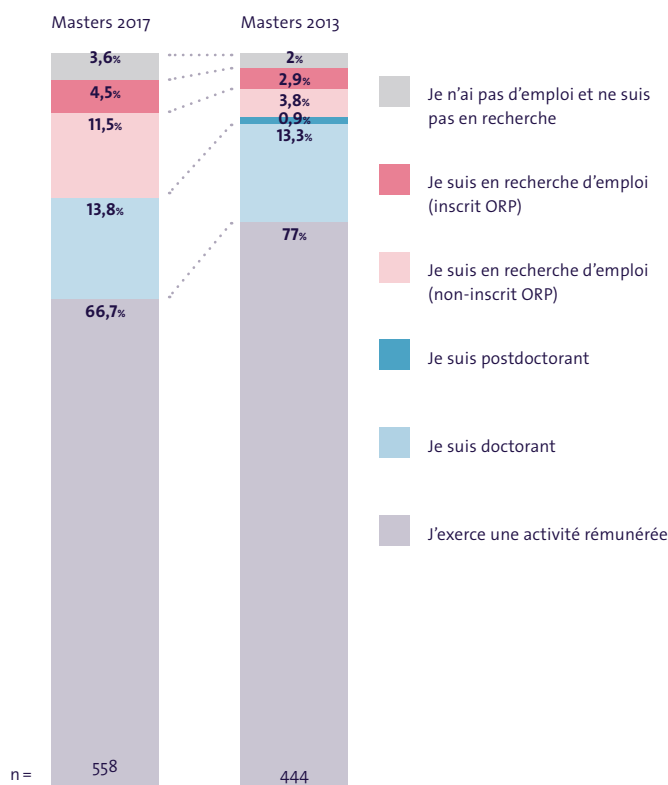
5. L'évolution des carrières après cinq ans

5.1 Masters 2013 : cinq années après l'obtention du diplôme

Situation professionnelle

Lorsque l'on compare la situation professionnelle des deux cohortes de diplômés de Master, on remarque tout de suite que la proportion de personnes en recherche d'emploi est beaucoup moins élevée pour la cohorte 2013. Mesurée à 16% pour la cohorte 2017, cette proportion passe à 6,7% pour la cohorte 2013, soit presque dix points de moins.

Situation professionnelle au moment de l'enquête



Emplois occupés au moment de l'enquête

Lorsqu'on s'intéresse au type de contrat de travail, on remarque quelques différences importantes entre les cohortes 2013 et 2017. Tout d'abord, les Masters 2013 sont beaucoup plus nombreux à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (75%) que leurs homologues de la cohorte 2017 (44%). Logiquement, les diplômés de la cohorte 2013 sont aussi plus nombreux à occuper un poste de cadre : 30% contre 19% pour la cohorte 2017.

Contrats de travail

Type de contrat de travail	Masters 2017 (%)	Masters 2013 (%)
Contrat à durée indéterminée (CDI)	44%	75%
Contrat à durée déterminée (CDD)	52%	21%
Contrat rémunéré à l'heure (par ex : travail intérimaire)	2%	1%
Indépendant	3%	4%

Taux d'occupation	Masters 2017 (%)	Masters 2013 (%)
Moins de 50%	4%	2%
50% à 89%	23%	28%
90% à 100%	74%	69%

Encadrement de collaborateurs	Masters 2017 (%)	Masters 2013 (%)
Oui	19%	30%
Non	81%	70%

Masters 2013, n = 336 ; Masters 2017, n = 361

Contrairement au type de contrat, il y a peu de différences majeures au niveau du type d'employeur. On peut toutefois signaler que cinq années après l'obtention du diplôme, les diplômés de Master sont plus nombreux à travailler dans des grandes structures de 250 employés ou plus.

Employeurs

Secteur d'activité de l'employeur	Masters 2017	Masters 2013
Secteur public	48%	52%
Secteur privé à but lucratif	41%	40%
Secteur privé à but non lucratif	12%	9%

Nationalité de l'employeur (lieu du siège social mondial)	Masters 2017	Masters 2013
Suisse	82%	80%
Étranger	18%	20%

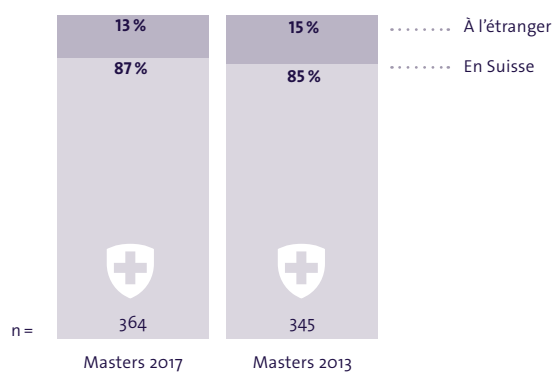
Taille de l'employeur	Masters 2017	Masters 2013
Moins de 250 employés	45%	38%
250 employés ou plus	47%	56%
Ne sais pas	8%	6%

Masters 2013, n = 336 ; Masters 2017, n = 361

Pays et cantons de travail

Cinq ans après, la proportion de diplômés qui restent travailler en Suisse est quasiment la même que pour la cohorte 2017. En effet, la plupart des diplômés Master restent travailler en Suisse et comme pour la cohorte 2017 ils travaillent principalement à Genève (64%) et dans le canton de Vaud (19%).

Pays de travail



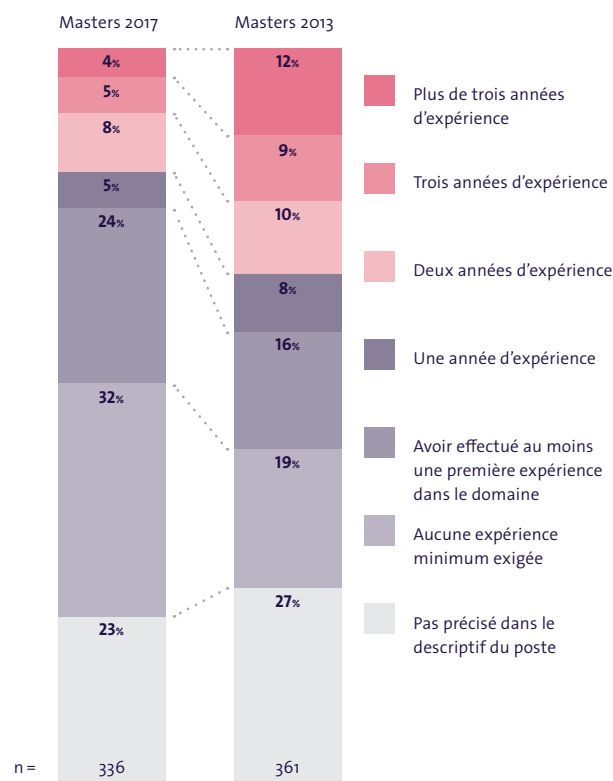
Expérience requise pour le poste occupé

Seuls 39% des diplômés de la cohorte 2013 occupent un poste pour lequel il faut au moins une année d'expérience. Cela paraît assez faible sachant que cela fait cinq années qu'ils ont obtenu leur diplôme et que, par comparaison, leurs homologues de la cohorte 2017 sont déjà 22% à occuper des postes à ce niveau d'expérience.

Ce constat peut résulter d'un grand nombre de situations particulières. Par exemple, cela peut être lié à des changements d'orientation professionnelle dans lesquels les personnes

abandonnent un nouveau domaine sans expérience. La sédentarité professionnelle peut aussi expliquer que des personnes occupent toujours un premier poste après cinq ans.

Niveau d'expérience requis

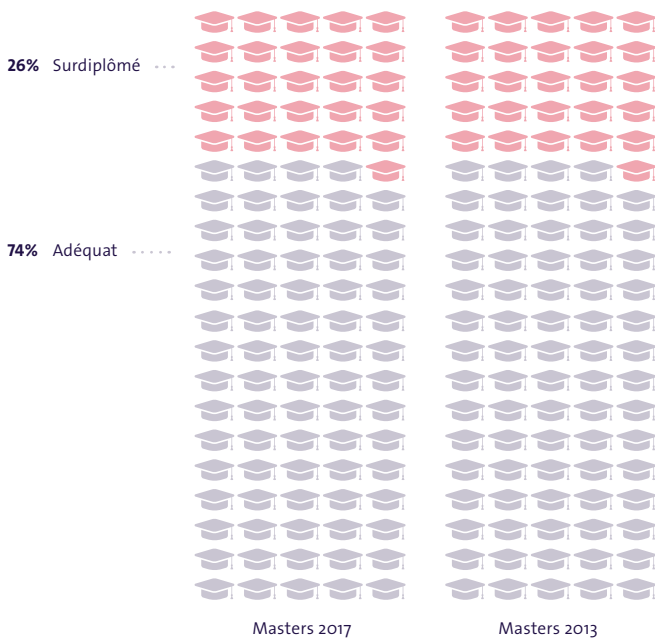


Adéquation entre la formation et l'emploi

La proportion de diplômés Master 2013 qui occupent un poste pour lequel l'employeur demande au moins un diplôme de Master est de 74% ce qui est quasiment la même proportion que les diplômés de la cohorte 2017. Le niveau d'adéquation subjective est quant à lui de 67%, ce qui est un peu plus faible que pour les diplômés de la cohorte 2017.

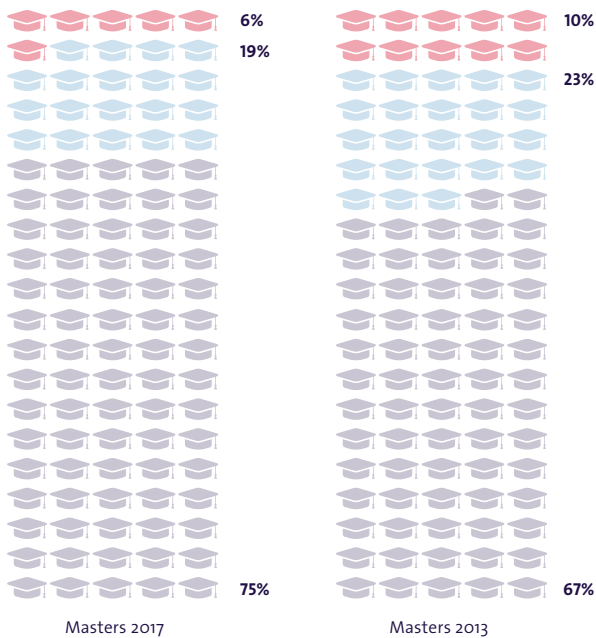
Les compétences acquises lors de la formation initiale constituent un socle de départ auquel s'ajoutent au cours du temps de nombreuses expériences, de nouvelles compétences ou de nouvelles formations. Ces nouveaux éléments finissent par prendre une importance prédominante dans la préparation à la suite de leur vie professionnelle par rapport à une formation de base évaluée comme utile au départ du parcours professionnel.

Adéquation entre diplôme requis pour le poste et diplôme obtenu



Masters 2013, n = 336 ; Masters 2017, n = 361
 Question : E14a « Quel niveau de formation était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ? »

Adéquation subjective entre emploi et formation



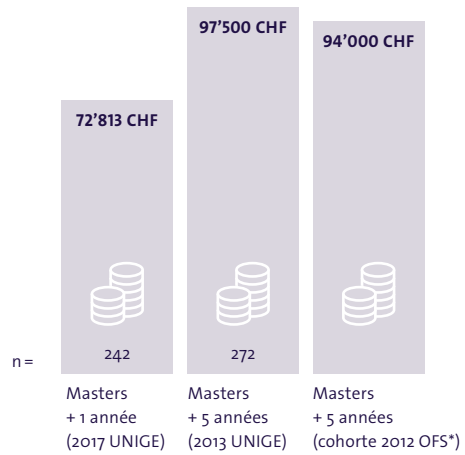
- Pas en adéquation (note de 2,5 ou moins)
- Ni l'un, ni l'autre (note entre 2,5 et 3,5)
- En adéquation (note de 3,5 ou plus)

Masters 2013, n = 336 ; Masters 2017, n = 361
 Question : E15 « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'adéquation entre votre formation et votre poste actuel ? »

Salaires

Le salaire annuel brut médian mesuré pour les diplômés de Master 2013 est de 97'500 CHF ce qui est un peu plus élevé que le revenu médian de l'ensemble des diplômés Master des universités suisses mesuré par l'OFS cinq ans après leur diplôme.

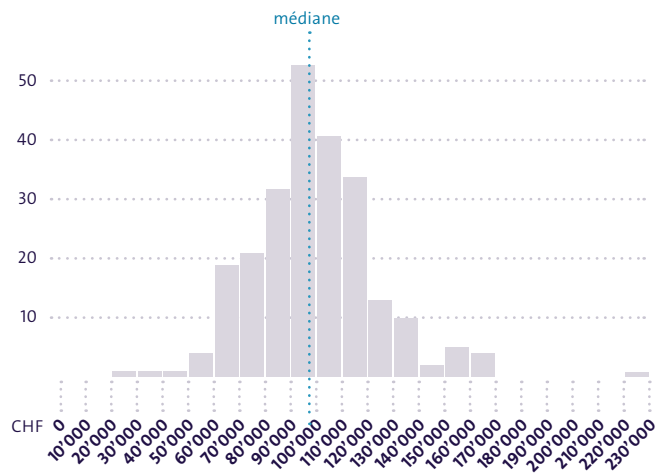
Salaire médian



*Ce salaire médian prend en compte les diplômés Masters de toutes les universités suisses (y compris l'UNIGE)

Source : Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2018, 40 pages, Numéro OFS 1670-1600.

Distribution des revenus | Masters 2013



Masters 2013, n = 242
 Question : E17a « Quel est votre revenu annuel brut en francs suisses (CHF) correspondant à votre taux d'occupation ? »

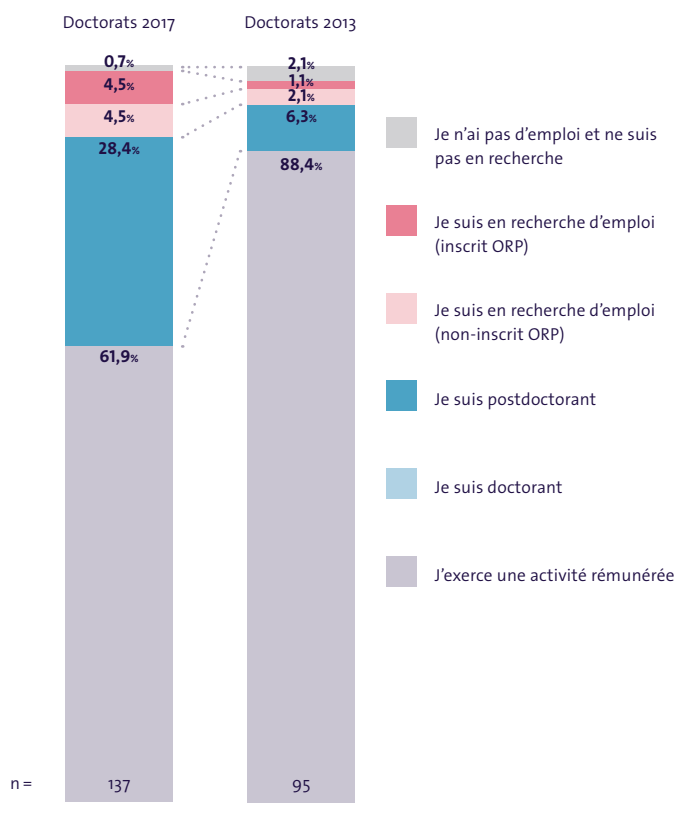
La distribution des revenus est concentrée autour de la médiane comme on peut le voir sur le graphique avec assez peu de cas extrêmes observés, le plus haut revenu étant de 225'000 CHF.

5.2 Doctorats 2013 : cinq années après l'obtention du diplôme

Situation professionnelle

Cinq ans après avoir obtenu leur titre, les diplômés de Doctorat sont, au moment de l'enquête, 94,7% à exercer une activité rémunérée – dont 6,3% en tant que postdoctorants – et seuls 3,2% sont en recherche d'emploi. En comparaison, la cohorte 2017 a une proportion de diplômés en recherche d'emploi qui est presque le triple de celle de la cohorte 2013 à 9%.

Situation professionnelle au moment de l'enquête



Emplois occupés au moment de l'enquête

Les diplômés de Doctorat 2013 sont une majorité de 62% à occuper un poste avec un contrat à durée indéterminée contre seulement 28% pour la cohorte 2017 et ils sont aussi une majorité à occuper des postes de cadres (54%).

Contrats de travail

Type de contrat de travail	Doctorats 2017	Doctorats 2013
Contrat à durée indéterminée (CDI)	28%	62%
Contrat à durée déterminée (CDD)	69%	37%
Contrat rémunéré à l'heure (par ex : travail intérimaire)	2%	0%
Indépendant	2%	1%

Taux d'occupation	Doctorats 2017	Doctorats 2013
Moins de 50%	1%	3%
50% à 89%	19%	17%
90% à 100%	80%	80%

Encadrement de collaborateurs	Doctorats 2017	Doctorats 2013
Oui	39%	54%
Non	61%	46%

Doctorats 2013, n = 89 ; Doctorats 2017, n = 116

De manière générale le type d'employeur est exactement le même pour la cohorte 2013 que pour la cohorte 2017 en termes de secteur d'activité, de nationalité et de taille.

Employeurs

Secteur d'activité de l'employeur	Doctorats 2017	Doctorats 2013
Secteur public	75%	76%
Secteur privé à but lucratif	17%	19%
Secteur privé à but non lucratif	7%	6%

Nationalité de l'employeur (lieu du siège social mondial)	Doctorats 2017	Doctorats 2013
Suisse	68%	60%
Étranger	33%	40%

Taille de l'employeur	Doctorats 2017	Doctorats 2013
Moins de 250 employés	27%	27%
250 employés ou plus	51%	64%
Ne sais pas	22%	9%

Masters 2013, n = 336 ; Masters 2017, n = 361

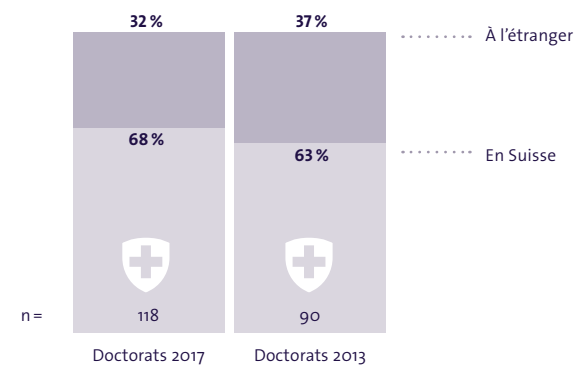
Pays et cantons de travail

Le principal constat concernant le pays de travail est que la proportion de diplômés qui restent travailler en Suisse est quasiment la même pour la cohorte 2013 que pour la cohorte 2017. Les Docteurs de la cohorte 2013 qui restent en Suisse sont 42%

à travailler à Genève, 28% dans le canton de Vaud et 6% dans le canton de Berne.

Ceux qui sont partis travailler à l'étranger sont très dispersés dans divers pays d'accueil, mais les principaux sont la France (8%), l'Allemagne (5%), les Pays-Bas (3%), l'Italie (2%) et le Royaume-Uni (2%).

Pays de travail

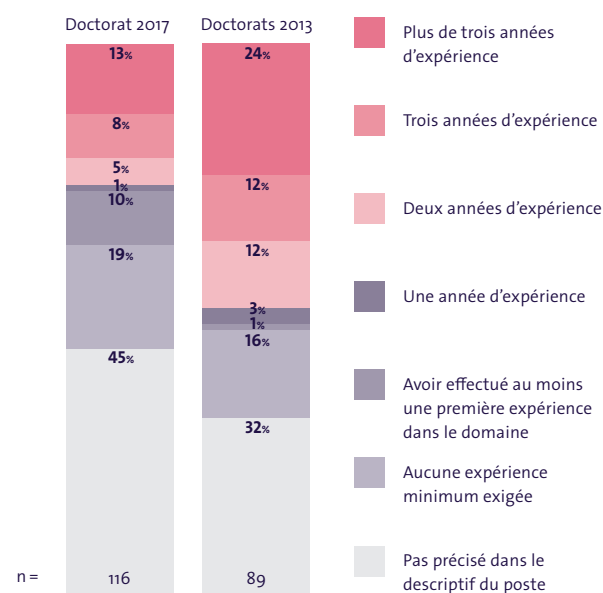


Expérience requise pour le poste occupé

La majorité des diplômés de Doctorat 2013 occupent des postes pour lesquels il faut au moins une année d'expérience (52%), ce qui est, comme on pouvait s'y attendre, beaucoup plus élevé que les Doctorats 2017 (27%).

Enfin, comme pour la cohorte 2017 un tiers des répondants signale que le niveau d'expérience n'était pas précisé dans le descriptif du poste. C'est le plus souvent dû aux personnes travaillant dans les milieux académiques où c'est plutôt le niveau de diplôme et les travaux de recherche qui font office d'expérience.

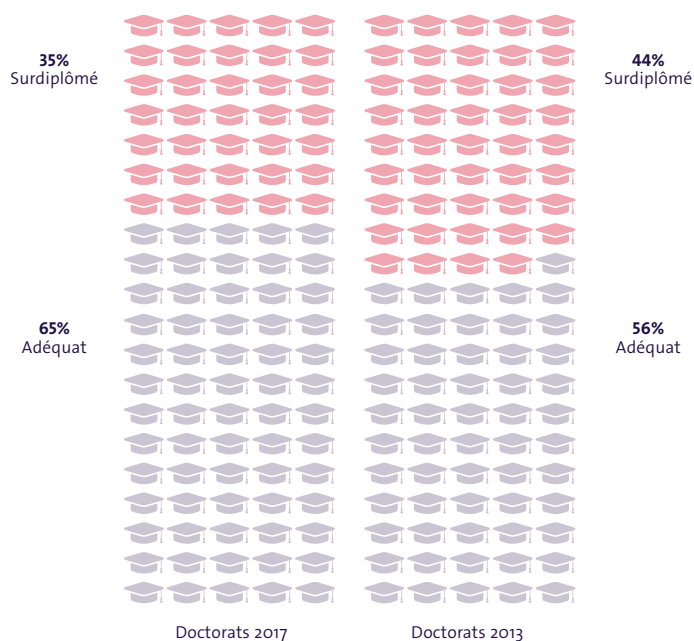
Niveau d'expérience requis



Adéquation entre la formation et l'emploi

En ce qui concerne l'adéquation entre formation et emploi, on observe qu'une proportion importante de 44% des diplômés de Doctorat 2013 n'occupe pas des postes pour lesquels les employeurs exigent un doctorat (ils sont donc considérés comme surdiplômés par notre première mesure). Cette proportion est plus élevée que pour la cohorte 2017 qui est à 35%. Cependant, on observe que 74% des Doctorats 2013 estiment que leur formation les a bien préparés à exercer la fonction qu'ils occupent au moment de l'enquête (selon la mesure d'adéquation subjective).

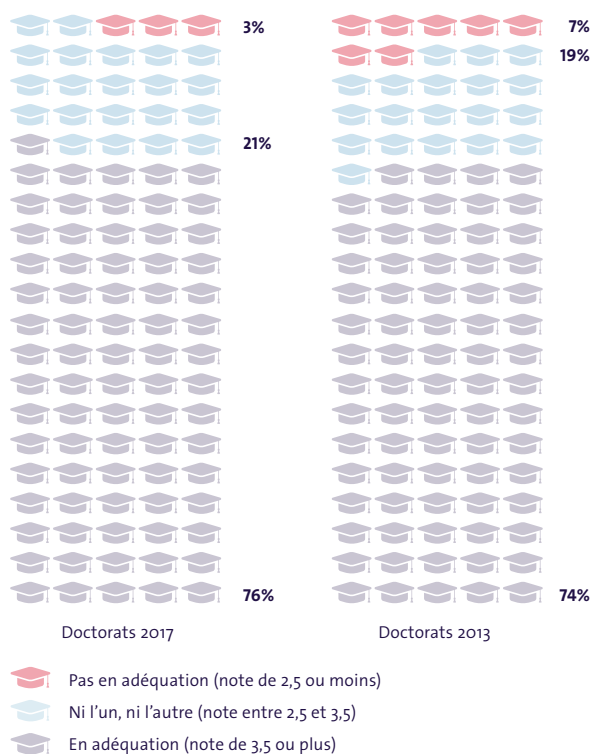
Adéquation entre diplôme requis pour le poste et diplôme obtenu



Doctorats 2013, n = 89 ; Doctorats 2017, n = 116

Question : E14a « Quel niveau de formation était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ? »

Adéquation subjective entre emploi et formation

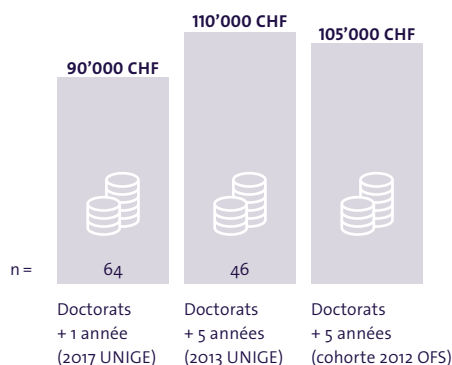


Doctorats 2013, n = 89 ; Doctorats 2017, n = 116
 Question : E15 « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'adéquation entre votre formation et votre poste actuel ? »

Salaires

Le salaire médian cinq années après l'obtention de leur diplôme par les Docteurs de la cohorte 2013 s'établit à 110'000 CHF ce qui est un peu plus élevé que le revenu médian des Docteurs de toutes les universités suisses mesuré par l'OFS sur la cohorte 2012.

Salaires médians

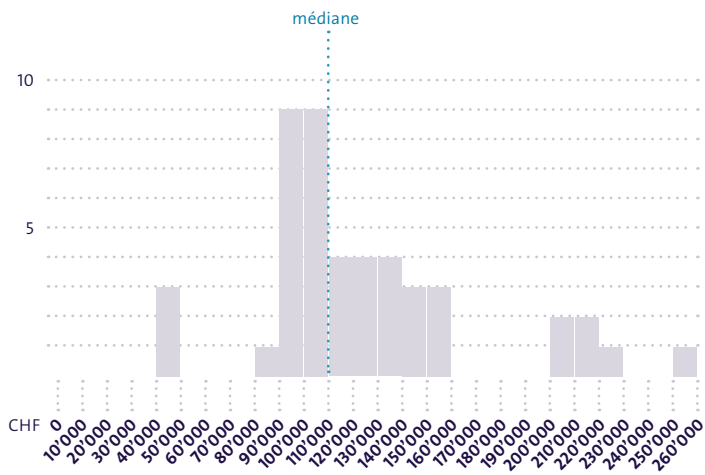


*Ce salaire médian prend en compte les diplômés Masters de toutes les universités suisses (y compris l'UNIGE)

Source : Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2018, 40 pages, Numéro OFS 1670-1600.

On voit sur le graphique ci-dessous que la distribution des revenus montre une importante concentration autour des 100'000 CHF puis un étalement plus dispersé des revenus au-dessus de la médiane.

Distribution des revenus (Doctorats 2013)



Doctorats 2013, n = 46
 Question : E17a « Quel est votre revenu annuel brut en francs suisses (CHF) correspondant à votre taux d'occupation ? »

6. Les facteurs les plus influents du début de carrière

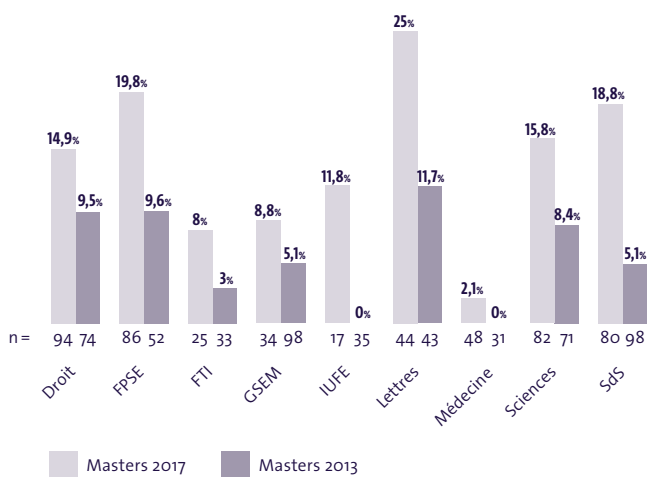
6.1 Le niveau de diplôme

Le niveau de diplôme continue d'avoir un impact sur le revenu des diplômés même cinq années après la fin des études. En effet, le revenu médian des Docteurs est de 110'000 CHF et celui des diplômés de Master de 97'500 CHF, soit un écart de 12'500 CHF en faveur des premiers.

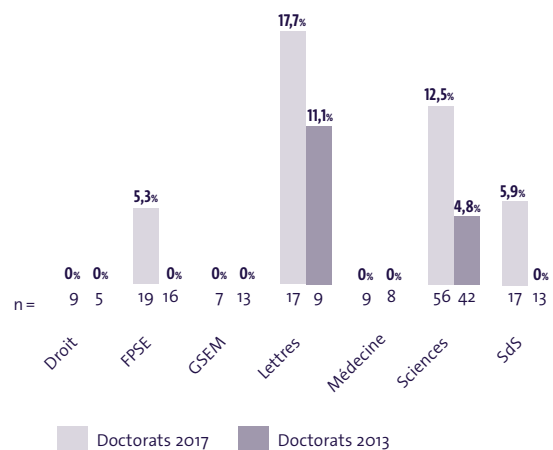
6.2 La Faculté

Les graphiques ci-dessous montrent que des différences subsistent entre Facultés. Ainsi, les Facultés qui ont la plus grande proportion de diplômés en recherche d'emploi sont les mêmes que pour la cohorte 2017, même si leur taux de personnes en recherche d'emploi baisse sensiblement.

Proportion de diplômés en recherche d'emploi par Faculté | Master 2017 – 2013

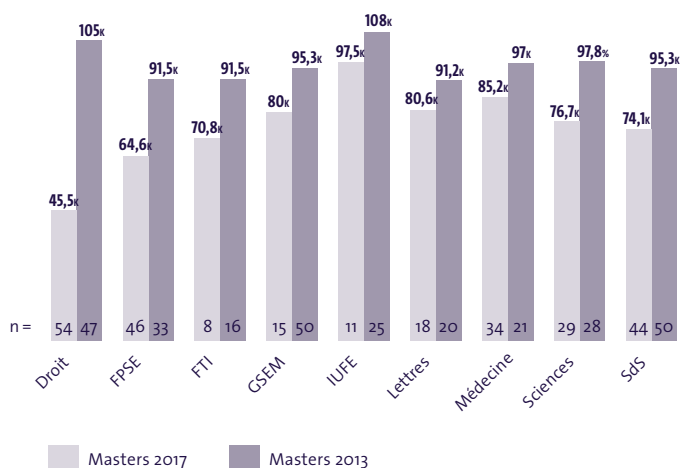


Proportion de diplômés en recherche d'emploi par Faculté | Doctorat 2017 – 2013



On observe par contre cinq années après l'obtention du diplôme que les salaires sont sensiblement moins disparates entre les diplômés des différentes Facultés. Les diplômés de Facultés moins « rémunératrices » en début de carrière ont rattrapé leur « retard » et sont au même niveau que l'ensemble des Facultés.

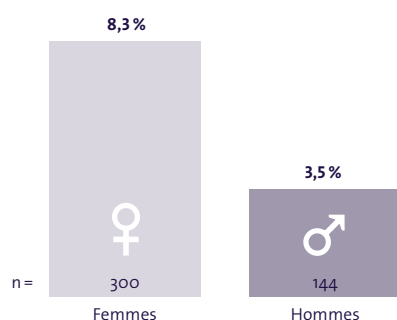
Revenus des diplômés de Master par Faculté 2017 – 2013



6.3 Le genre

Pour rappel, en analysant la cohorte 2017, aucune différence significative entre hommes et femmes en termes de situation professionnelle, de durée de recherche d'emploi ou de revenu n'avait pu être observée. La situation est différente cinq ans après l'obtention du diplôme.

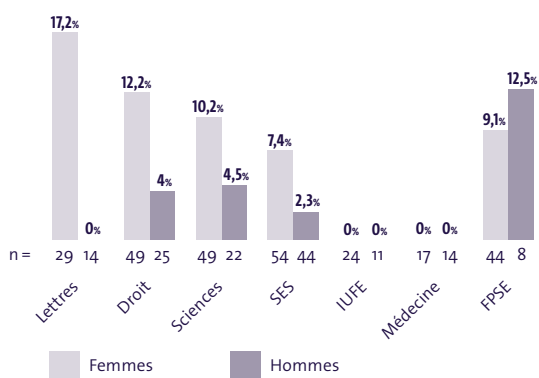
Proportion de diplômés en recherche d'emploi selon le genre | Master 2013



Les diplômées de Master de la cohorte 2013 sont significativement plus nombreuses que leurs homologues masculins à être en recherche d'emploi. 8,3% d'entre elles sont en recherche d'emploi au moment de l'enquête contre seulement 3,5% des hommes, soit plus du double. Cela concerne aussi les femmes qui n'ont pas d'enfants, par conséquent, on ne peut pas expliquer cet écart par des interruptions de travail qui seraient dues à l'arrivée d'enfants.

Les différences de situations professionnelles entre hommes et femmes varient en fonction des Facultés. Les Facultés des Lettres, de Droit, des Sciences et des Sciences économiques et sociales sont celles où les femmes sont plus susceptibles d'être en recherche d'emploi que les hommes. À l'inverse, pour la Faculté de psychologie et science de l'éducation, les hommes sont relativement plus nombreux à être en recherche d'emploi.

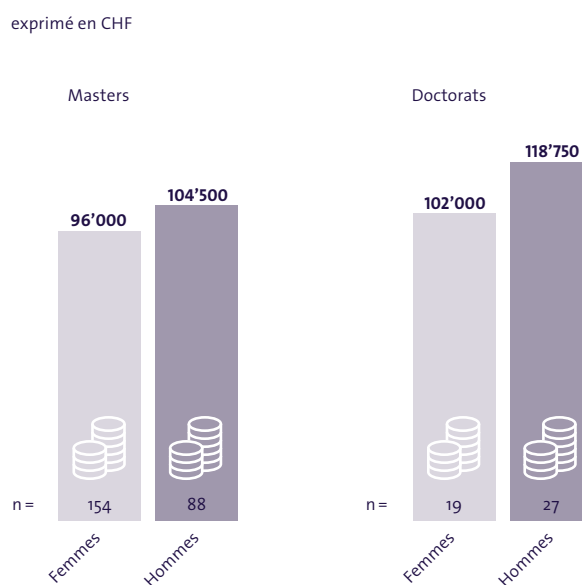
Proportion de diplômés en recherche d'emploi selon le genre et par Faculté



Les enquêtes de l'OFS n'ont pas montré de différences systématiques entre hommes et femmes diplômés des Hautes écoles et Universités suisses, que ce soit au niveau du taux d'activité ou du taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT). Il se pourrait donc qu'il s'agisse d'une spécificité à l'Université de Genève, mais nous ne disposons pas d'assez d'éléments pour pouvoir l'affirmer avec cette seule enquête.

Concernant les Docteurs, on observe l'inverse : 4% des hommes sont en recherche d'emploi contre seulement 2,2% de femmes, cependant le faible nombre de répondants dans la catégorie des Docteurs ne permet pas de parler d'une différence significative.

Revenus médians des diplômés selon le genre

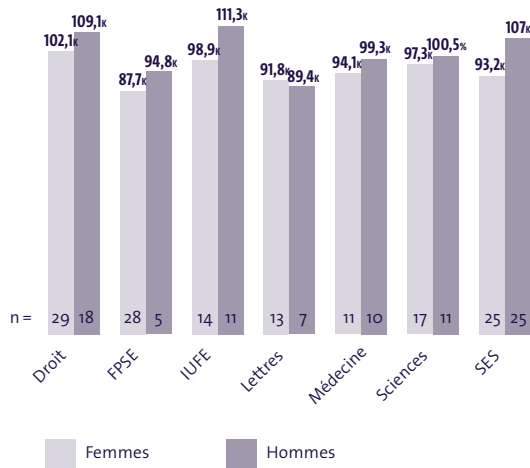


Une différence significative de revenu selon le genre qu'on ne voyait pas pour la cohorte 2017 est aussi à signaler. En effet le revenu médian des femmes diplômées de Master est de 96'000 CHF alors que celui de leurs homologues masculins est de 104'500 CHF. Pour les femmes diplômées de Doctorat, il est de 102'000 CHF et celui des hommes de 118'750 CHF (cette différence concernant les Docteurs n'est pas statistiquement significative).

Ces différences entre hommes et femmes se retrouvent de manière plus ou moins prononcée dans toutes les Facultés, excepté pour la Faculté des Lettres dans laquelle les diplômées sont mieux rémunérées que les diplômés, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'elles sont plus nombreuses dans la cohorte 2013 à s'être tournées vers le secteur de l'enseignement qui est le secteur qui rémunère le mieux parmi les différents débouchés de cette Faculté.

Ces différences de revenus entre hommes et femmes rejoignent un constat général qui est déjà connu depuis quelques années en Suisse et confirme les inégalités de revenu déjà observées.

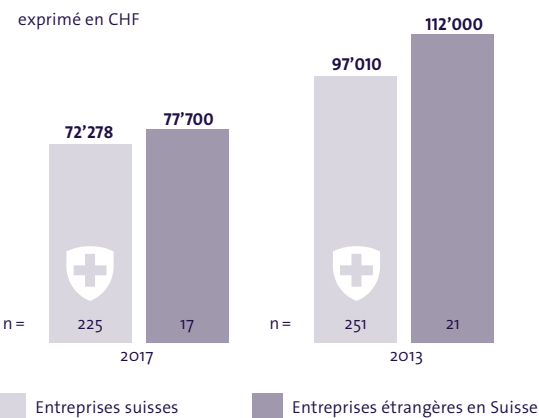
Revenus des diplômés de selon le genre et la Faculté de provenance | Masters 2013



6.4 La nature de l'employeur

Cinq années après l'obtention de leur titre, les diplômés qui travaillent en Suisse pour des entreprises étrangères (dont le siège social mondial se trouve hors de Suisse) ont un revenu significativement plus élevé. C'est le cas pour les diplômés de Master qui, en travaillant dans une entreprise étrangère, ont un revenu médian de 112'000 CHF alors que ceux travaillant pour des entreprises suisses ont un revenu de 97'010 CHF, soit un écart statistiquement significatif de 15% en faveur des premiers. On observe aussi un écart important entre les Docteurs travaillant pour des entreprises étrangères (152'000 CHF) et ceux travaillant dans des entreprises suisses (108'750 CHF), mais le nombre de répondants est trop faible pour parler de différence significative. Cette différence était déjà visible pour la cohorte 2017, mais pas significative. Ces résultats corroborent ceux déjà relevés par l'EPFL dans son rapport d'enquête annuel sur l'insertion professionnelle des diplômés de la promotion 2015 (disponible à l'adresse suivante : carriere.epfl.ch/telechargements).

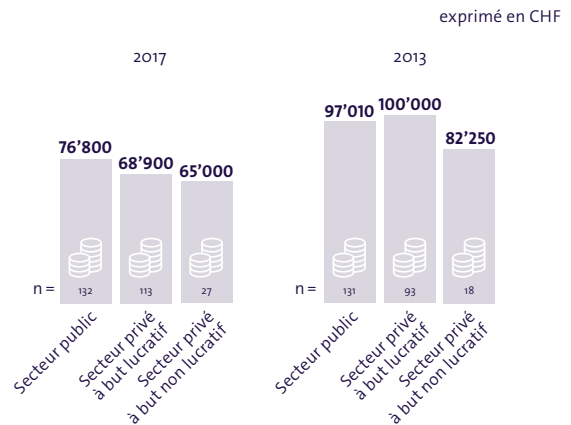
Revenus des diplômés selon la nationalité de l'employeur | Masters 2013



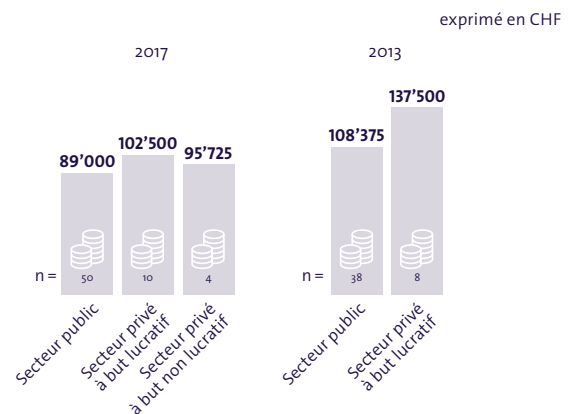
Concernant les diplômés Master, le secteur public est celui qui paie le mieux en début de carrière, mais cela se rééquilibre pour la cohorte 2013 avec le secteur privé à but lucratif.

Du côté des Docteurs, que ce soit pour la cohorte 2017 ou 2013, c'est le secteur privé à but lucratif qui rémunère le mieux.

Revenus médians des diplômés de Master selon le secteur d'activité



Revenus médians des diplômés de Doctorat selon le secteur d'activité



Plusieurs constats peuvent être faits à l'issue de cette section. Tout d'abord le genre semble avoir un impact important sur l'évolution des carrières, et ce, malgré le fait qu'hommes et femmes partent à égalité en début de carrière (cf. cohorte 2017) que ce soit au niveau de la situation professionnelle ou des salaires. Ceci étant la première enquête réalisée pour l'UNIGE, il est pour l'instant difficile de conclure que ce phénomène est systématique et persistant. La reconduction d'une telle enquête pourra permettre d'en savoir plus sur cette problématique.

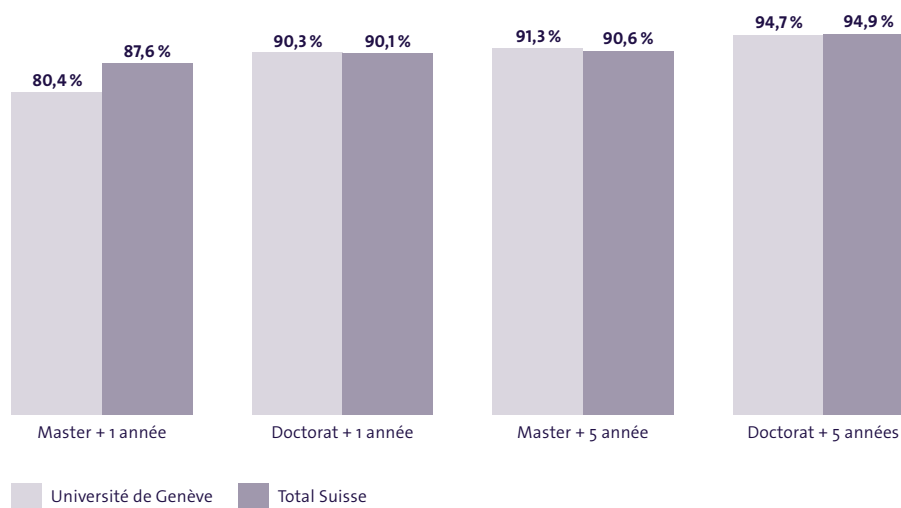
Ensuite, des disparités de situation professionnelle selon la Faculté de provenance demeurent même cinq années après l'obtention du titre avec des diplômés universitaires plus exposés au chômage que d'autres.

Pour finir, la Faculté de provenance semble par contre ne plus avoir d'effet important sur les salaires cinq années après le diplôme au profit d'autres éléments tels que l'expérience, les compétences ou le niveau de responsabilité.

7. Situation genevoise au regard de la moyenne suisse

La proportion de diplômés en emploi de l'Université de Genève est très proche de la moyenne Suisse mesurée par l'OFS dans son enquête 2018 (les doctorants et postdoctorants sont aussi considérés comme étant en emploi). Seuls les diplômés de Master genevois ont eu plus de mal dans leur première insertion professionnelle puisqu'ils sont seulement 80,4% à exercer une activité rémunérée alors que ce taux est en moyenne de 87,6% au niveau suisse. Cette difficulté initiale s'efface cependant avec le temps. Concernant les Docteurs, aucune différence avec la moyenne au niveau suisse n'est observée, que ce soit une année ou cinq années après l'obtention du diplôme.

Proportion de diplômés en emploi : comparaison avec la moyenne suisse



Source : Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel 2018, 40 pages, Numéro OFS 1670-1600.

8. Annexes

8.1 Questionnaire de l'enquête

Expérience acquise avant l'obtention du diplôme

Nous nous intéressons tout d'abord aux expériences et à votre parcours avant l'obtention de votre diplôme à l'UNIGE.

Au cours de vos études à l'Université de Genève, avez-vous...

- XP1a** Effectué au moins un stage ? (Ne sont à considérer que les stages d'une durée d'au moins 3 mois)
- XP1b** Exercé une activité rémunérée (autre que des stages) en rapport avec votre formation ?
- XP1c** Exercé une activité rémunérée (autre que des stages) sans rapport avec votre formation ?
- XP1d** Effectué un séjour d'étude dans une autre Université ?
- XP1e** Fait du bénévolat ?
- XP1f** Participé à une activité associative ?
- XP1g** Effectué un séjour à l'étranger (échange, formation, stage ou autre) d'au moins un mois.
- XP2** L'un des stages, si vous en avez fait plusieurs, effectué au cours de vos études faisait-il partie intégrante de votre cursus universitaire en étant validé par des crédits ECTS ?
- XP3** Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation que vous avez reçue à l'UNIGE ?
- XP4** Quels services du Centre de Carrière (anciennement Uni-Emploi) de l'UNIGE avez-vous déjà utilisé ?

Formation ultérieure au diplôme

- XP5a** Depuis l'obtention de votre <titre du diplôme > en <année du diplôme>, avez-vous commencé, continué ou achevé d'autres études, une nouvelle formation ou une formation continue ?
- XP5b** Veuillez svp indiquer le titre de cette (ces) formation(s) ainsi que le nom de l'institution qui délivre chacune des formations. (p. ex. le nom de l'Université/Haute Ecole/Centre de formation etc.)
- XP6a** Êtes-vous actuellement en train d'effectuer un Doctorat ?
- XP6b** Êtes-vous actuellement en train d'effectuer une formation postdoctorale ?

Recherche d'emploi

- R1** Avez-vous cherché un (nouvel) emploi pour la période suivant l'obtention de votre titre ?
- R2** Pour quelle raison n'avez-vous pas cherché d'emploi jusqu'à présent ?
- R3** À quel moment avez-vous débuté votre recherche d'emploi (c'est-à-dire le moment de l'envoi du premier dossier de candidature écrit) ?
- R4a** Dans quel(s) pays avez-vous postulé jusqu'à maintenant ?
- R4b** Dans quelle(s) canton(s) suisse(s) avez-vous postulé ?
- R5a** Quelle(s) stratégie(s) de recherche d'emploi avez-vous utilisée(s) jusqu'à présent ?
- R5b** Si vous avez trouvé un emploi, laquelle des stratégies énumérées à la question précédente a-t-elle été déterminante ?

- R6** Combien de temps a duré votre recherche avant que vous ne trouviez un emploi ?
- R7** Combien de candidatures avez-vous envoyées durant votre recherche d'emploi ?
- R8** Combien d'entretiens d'embauche avez-vous obtenus durant votre recherche d'emploi ?
- R8fti** Combien de tests de traduction/interprétation avez-vous dû effectuer lors de votre recherche d'emploi ? (On entend par test de traduction/interprétation des tests qui sont parfois demandés par les employeurs afin d'évaluer le niveau des candidats à un poste de traducteur/interprète)
- R9** Combien d'offres d'embauche avez-vous reçu de la part des employeurs durant votre recherche d'emploi ?

Situation et emploi actuels

- E1** Exercez-vous actuellement une activité rémunérée (y compris stages rémunérés) ?
- E2** Depuis quand êtes-vous à la recherche d'un emploi ?
- E3** Êtes-vous actuellement inscrit(e) comme chômeur(euse) auprès d'un office régional de placement (ORP) ?
- E4a** Combien d'emplois occupez-vous actuellement ?
- E4b** Quel est le titre de votre poste actuel ? (Si vous occupez actuellement plusieurs emplois, veuillez noter le titre de chacun de vos postes)
- E5** Quel type de contrat de travail correspond le mieux à votre contrat actuel ?
- E6a** Dans quel pays travaillez-vous actuellement ?
- E6b** Et dans quel canton ?
- E7a** Quel est le nom de l'entreprise/organisation dans laquelle vous travaillez actuellement ?
- E7b** Quel est le secteur d'activité de l'entreprise/organisation dans laquelle vous travaillez actuellement ?
- E9** Où se trouve le siège social de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?
- E10** Travaillez-vous dans le secteur public ou privé ?
- E11** Quelle est la taille de l'entreprise/l'organisation dans laquelle vous travaillez ou que vous dirigez ? (Si vous travaillez dans une entreprise/une organisation avec plusieurs succursales et/ou filiales, merci de vous référer à l'ensemble de l'entreprise)
- E12** Quel est votre taux d'occupation actuel (veuillez indiquer le pourcentage fixé dans votre contrat de travail. Si le taux est variable, veuillez indiquer votre taux d'occupation en moyenne) ?
- E13** Encadrez-vous directement d'autres membres du personnel ?
- E14a** Quel niveau de formation était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ?
- E14b** Un diplôme dans une branche spécifique était-il exigé par l'employeur ? Prière de ne cocher qu'une seule case
- E14c** Quel niveau d'expérience professionnelle était requis dans le descriptif du poste que vous occupez actuellement ?
- E15** Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'adéquation entre votre formation et votre poste actuel ?
- E16** Pourriez-vous citer une ou plusieurs compétences nécessaires dans le cadre de votre emploi actuel que vous auriez voulu acquérir lors de votre formation à l'UNIGE.

- E17a** Quel est votre revenu annuel brut en francs suisses (CHF) correspondant à votre taux d'occupation ? Ce montant doit inclure le salaire de base (y compris 13e salaire), les bonus ou gratifications de fin d'année, les stock-options et welcome fees.
- E17b** Quel revenu annuel brut vous attendez-vous à avoir dans 5 ans ?
- E18** Dans quelle mesure êtes-vous satisfait par votre emploi actuel ?

Questions Doctorants

- E19a** Dans quelle institution êtes-vous en train d'effectuer votre Doctorat ?
- E19b** Dans quel pays êtes-vous en train d'effectuer votre Doctorat ?
- E20a** De quelle(s) ressource(s) financière(s) disposez-vous pendant vos études de Doctorat ?
- E20b** Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi de faire un Doctorat ?

Questions Post Doctorants

- E21a** Est-ce votre premier post-Doctorat ?
- E21b** En comptant celui que vous faites actuellement, combien de stages postdoctoraux avez-vous réalisés ?
- E22a** Dans quelle institution allez-vous effectuer votre formation postdoctorale ?
- E22b** Dans quel pays êtes-vous actuellement en train d'effectuer votre formation postdoctorale ?
- E23** Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi de faire une formation postdoctorale ?

Autres indicateurs


- S1** Quel âge avez-vous ?
- S2** Veuillez svp indiquer votre genre
- S3** Avez-vous des enfants à votre charge dans votre ménage ?
- S4** Quelle est (ou sont) votre (vos) nationalité(s) ?
- S5a** Dans quel pays résidez-vous actuellement ?
- S5b** Et dans quel canton ?
- S5c** Si vous travaillez ou résidez en Suisse, pouvez-vous nous indiquer quel type de permis de séjour vous possédez ?
- S6a** Quelle(s) langue(s) parlez-vous ?
- S6b** Diplômés FTI Pouvez-vous nous indiquer les langues (actives et passives) qui composaient votre combinaison linguistique pendant vos études ?
- S6c** Diplômés FTI Pouvez-vous nous indiquer vos langues de travail actuelles ?

Commentaires et Fin

- F1** Souhaitez-vous être tenu(e) au courant des résultats de cette étude ?
- F2a** Seriez-vous d'accord d'être recontacté(e) dans le cadre d'une étude de suivi dans 5 ans ?
- F2b** Acceptez-vous que vos réponses à ce questionnaire soient liées aux données administratives concernant votre parcours académique à des fins de recherche ?
- F3** Si vous souhaitez faire des observations qui facilitent la compréhension de vos réponses, veuillez, s'il vous plaît, les écrire ci-dessous :

8.2 Table d'abréviations des Facultés et instituts interfacultaires

Droit	Faculté de Droit
FPSE	Faculté de psychologie et science de l'éducation
FTI	Faculté de traduction et interprétation
GSEM	Geneva school of economics and management
GSI	Global studies institute
IUFE	Institut universitaire de formation des enseignants
Lettres	Faculté des Lettres
Médecine	Faculté de médecine
Sciences	Faculté des Sciences
SdS	Faculté des sciences sociales
SES	Ancienne faculté des sciences économiques et sociales



L'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de Genève vise à mieux connaître la situation professionnelle de ces derniers, une fois entrés sur le marché du travail. La transition entre l'Université et le monde du travail est analysée à travers l'expérience des personnes diplômées en 2017 et interrogées une année après la fin de leurs études. Cela a permis de décrire à la fois la phase de recherche d'emploi par laquelle ils passent, leur situation actuelle, ainsi que leur condition d'emploi et leur revenu en début de carrière. La cohorte des diplômés de 2013 nous renseigne quant à elle sur l'évolution des carrières cinq années après l'obtention du diplôme, nous permettant ainsi de proposer une analyse qui prend en compte à la fois l'insertion professionnelle et la progression du début de carrière des diplômés de l'Université de Genève.