

IESF

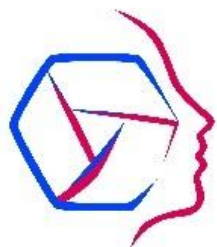
SOCIÉTÉ DES INGÉNIEURS ET
SCIENTIFIQUES DE FRANCE

37^{ème}

**Enquête de
l'Observatoire
des Ingénieurs et
Scientifiques de France
2026**

**“ Ingénieurs et Scientifiques :
préparer la relève,
réussir les transformations ”**

www.iesf.fr



IESF

SOCIÉTÉ DES INGÉNIEURS ET
SCIENTIFIQUES DE FRANCE

LIVRE
BLANC
2027

2027 : **FAIRE ENTENDRE** **LA VOIX DES INGÉNIEURS** **ET DES SCIENTIFIQUES** **DANS LE DÉBAT PRÉSIDENTIEL**



LIVRE BLANC IESF

Découvrez les recommandations d'IESF
pour faire entendre la voix des ingénieurs et scientifiques
dans le débat présidentiel.

En savoir plus sur livreblanc.iesf.fr

INTRODUCTION

Cette 37^e édition de l'enquête nationale d'IESF confirme la richesse de nos professions et leurs rôles déterminants dans les grandes transformations de notre pays. Grâce à la fidélité des répondants, à l'engagement des associations d'Alumni, de nos partenaires et de l'ensemble des équipes mobilisées, notamment pour une ouverture auprès des scientifiques, **cette enquête demeure une référence** pour comprendre les réalités professionnelles, économiques et sociétales des ingénieurs et scientifiques en France.

Au-delà des chiffres, cette édition révèle un **moment charnière de l'histoire des ingénieurs et scientifiques**. Nous sommes aujourd'hui plus d'un million en activité et continuons de bénéficier d'une situation de quasi plein emploi. Pourtant, **derrière cette solidité apparente émergent des défis majeurs** : renouvellement des générations, attractivité de certains secteurs stratégiques, transmission des compétences, réindustrialisation, transition énergétique et souveraineté technologique. Près d'un répondant sur quatre atteindra l'âge de la retraite dans les quinze prochaines années, alors même que les besoins de la société et des entreprises n'ont jamais été aussi importants.

Cette enquête met également en lumière les aspirations profondes. Si la rémunération demeure un marqueur important (avec un salaire brut médian de 67 800 euros en 2025), le sens du travail, la qualité des relations humaines, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et l'impact sociétal des métiers apparaissent plus que jamais comme des moteurs essentiels de l'engagement. Lorsqu'ils trouvent du sens à leur activité, les ingénieurs et les scientifiques expriment un niveau de satisfaction particulièrement élevé, signe que la performance et l'utilité collective ne s'opposent pas mais se renforcent mutuellement.

L'édition 2026 permet aussi de mesurer l'ampleur des transformations en cours. L'intelligence artificielle est désormais utilisée par près de trois ingénieurs et scientifiques sur quatre. Fait remarquable, cette adoption s'accompagne d'une forte exigence de responsabilité, de formation et d'esprit critique. Loin des postures excessives, ils abordent ces mutations avec pragmatisme, conscients des opportunités qu'elles ouvrent comme des responsabilités qu'elles impliquent.

Les résultats soulignent également la diversité des parcours et des territoires. Ils montrent que les opportunités existent bien au-delà des zones historiquement les plus attractives, et que l'expérience internationale demeure un accélérateur de développement professionnel.

Depuis 37 ans, l'ambition de l'Observatoire des Ingénieurs et Scientifiques de France est d'éclairer les décideurs publics, les entreprises, les établissements de formation et la société sur les réalités de nos professions. Dans un contexte où les questions de compétences, d'innovation et de souveraineté occupent une place centrale dans le débat public, les enseignements de cette enquête constituent un outil précieux pour comprendre, anticiper et agir.

Je vous invite à découvrir cette nouvelle édition, ses analyses, et ses perspectives. Puissent ces résultats nourrir les réflexions collectives et contribuer à renforcer la place des ingénieurs et des scientifiques de France au service du progrès, de l'innovation et de l'intérêt général.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Marie-Liesse Bizard
Présidente de l'Observatoire des Ingénieurs et Scientifiques de France



Méthodologie et pertinence des résultats

Les résultats des enquêtes passées sont cohérents avec les autres sources disponibles. La reconduction annuelle dans des conditions comparables, auprès d'une population de répondants fidèles est un gage de qualité et facilite la comparaison d'une enquête à l'autre.

Cette Enquête 2026 de l'Observatoire des Ingénieurs Et Scientifiques de France a réuni **32 000 participants**. 25 000 répondants ont totalement complété le questionnaire principal et 15 800 répondants ont participé au moins à l'un des douze questionnaires optionnels (Activité associative et bénévole, Aérospatial, Attractivité des entreprises, Attractivité des régions, Doctorat, IA - Transformation numérique, Ingénieur dans la société, International, Recrutement, Retraite, Satisfaction au travail, Télétravail). Les données sont pondérées en fonction des effectifs diplômés des écoles, de l'âge et du sexe des ingénieurs de façon à représenter au mieux la population d'ensemble.

En raison des arrondis, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100%.



Glossaire

Ingénieurs : La population de référence est constituée des ingénieurs diplômés par une école accréditée par la CTI (Commission des Titres d'Ingénieur).

Scientifiques : Ensemble des diplômés universitaires scientifiques (Bac +5 ou plus).

Population active : Ensemble des ingénieurs se déclarant à titre principal en activité professionnelle (salariée ou non-salariée, en France ou à l'étranger) ou en recherche d'emploi.

Salaire médian : Salaire départageant les 50 % des ingénieurs les mieux rémunérés des 50 les moins bien rémunérés. Contrairement à la moyenne, la médiane présente l'intérêt de ne pas être sensible aux valeurs extrêmes.

Non-salariés : Regroupe l'ensemble des ingénieurs, hors retraités, ayant comme statut principal une activité professionnelle non-salariée.

Doctorants salariés : La très grande majorité des doctorants dispose d'un contrat salarié. Deux types de contrats coexistent : les contrats CIFRE accompagnés d'un contrat de travail signé avec l'entreprise ou un contrat doctoral donnant droit à un salaire et à un statut d'agent non titulaire de l'État. Sauf spécification contraire, les doctorants salariés ne sont pas regroupés avec les ingénieurs salariés ou en activité professionnelle. Ils sont traités à part.

Préretraités : Par souci de simplification, les préretraités se trouvent dans la rubrique « retraités ».

Retraités salariés et retraités non-salariés : Retraités (ou préretraités) cumulant une activité professionnelle salariée ou non salariée.

Portage salarial : Permet au travailleur indépendant de développer son activité avec un statut de salarié grâce à une entreprise organisée à cet effet : une société de portage salarial.

SOMMAIRE

Partie 1 : devenir ingénieur 8

La formation	9
L'insertion professionnelle	13

Partie 2 : Où et dans quel secteur travaillent les ingénieurs ? 14

L'attractivité des secteurs d'activité	15
Les ingénieurs dans l'aérospatial	17
L'attractivité des entreprises	19
Les ingénieurs dans l'administration	20
Le lieu d'emploi des ingénieurs français	21
L'attractivité des régions	22
L'emploi des ingénieurs par territoire	24
Les opportunités à l'international	25

Partie 3 : L'emploi et la démographie 26

L'emploi des ingénieurs	27
Effectifs et recrutements d'ingénieurs	28
Le recrutement en détail	31
Retraite et fin de carrière des ingénieurs	32

Partie 4 : Les rémunérations 35

Les salaires des ingénieurs	36
Histoire des rémunérations	40
Avantages salariaux et primes	41

Partie 5 : Focus sur les docteurs et doctorants 42

Insertion et parcours	43
Rémunération et financement	45

Partie 6 : Le rapport au travail 46

La satisfaction au travail	47
Le sens du métier d'ingénieur	48
Le télétravail	50
La mobilité	51
Management et organisation	52
L'ingénieur et l'intelligence artificielle	53

Partie 7 : L'ingénieur dans la société 56

L'ingénieur dans la société et les transitions	57
Genre, discriminations et société	59
Entrepreneuriat et indépendance	60
La vie associative	61
IESF vue par les ingénieurs	62

Les informations contenues dans ce document sont la propriété d'IESF. Toutes diffusions ou reproductions, même partielles, sont soumises à l'accord écrit d'IESF.

La citation de données isolées (1 graphique / chiffre) est autorisée en faisant apparaître obligatoirement la mention de la source :

« 37ème enquête IESF 2026 » et le logo d'IESF téléchargeable ici.

CHIFFRES CLÉS



Effectifs des ingénieurs et scientifiques au 31/12/2025



1 320 500 ingénieurs /
scientifiques
Dont 24 % de femmes



1 028 700 ingénieurs /
scientifiques en activité
Dont 27 % de femmes



50 045 ingénieurs diplômés
en 2025
Dont 30 % de femmes



État des lieux de la profession en 2025

67 800 €

Salaire brut médian annuel
des ingénieurs

*En hausse de 800 €
par rapport à 2024*



87 % des ingénieurs
télétravaillent au moins 1 jour
par semaine

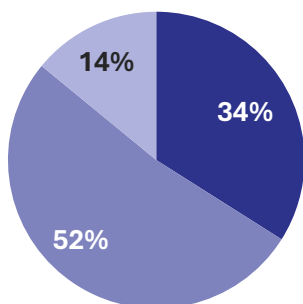


74 % des ingénieurs utilisent
l'IA dans leur travail
*Dont 27 % régulièrement ou
quotidiennement*



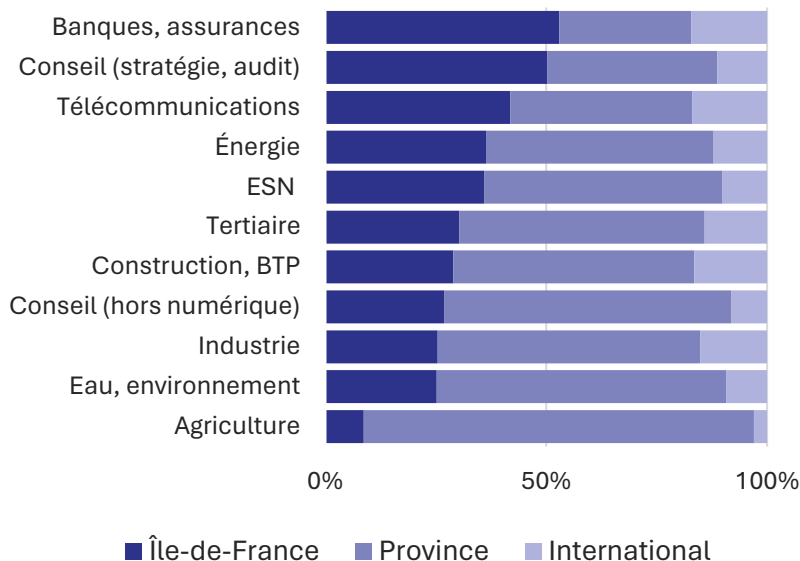
Où travaillent les ingénieurs et scientifiques ?

Lieux d'emploi



■ Île-de-France
■ Province
■ International

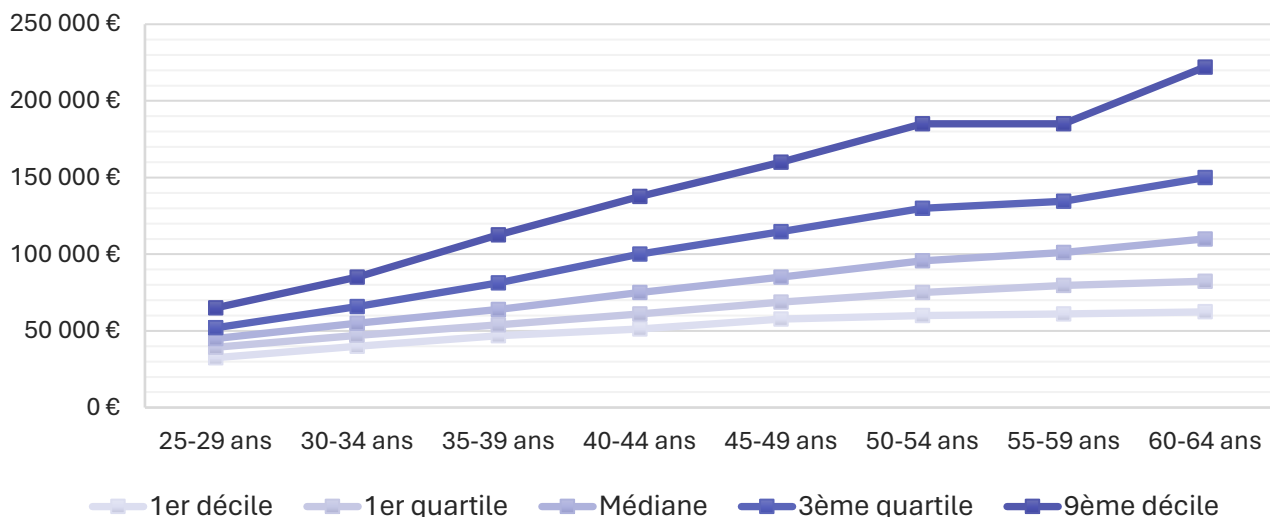
Lieux d'emploi selon le secteur



ESN : Entreprises de services du numérique



Rémunérations des ingénieurs par âge



Chômage et recrutements



4,1 % de chômage

En hausse de 0,9 points
par rapport à 2024



10,3 % des 25-29 ans en
recherche d'emploi

En hausse de 4,2 points
par rapport à 2024



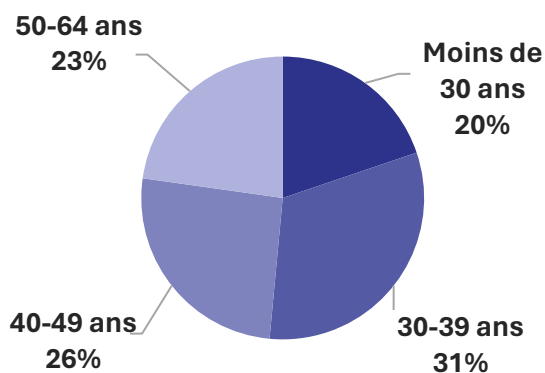
138 700 recrutements

En hausse de 11,2 %
par rapport à 2024



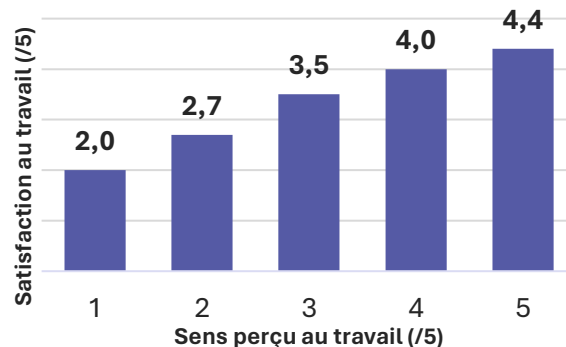
Les ingénieurs actifs

La population des ingénieurs français est vieillissante : près d'un ingénieur sur quatre partira à la retraite d'ici 10 à 15 ans.



Rôle dans la société

Satisfaction selon le sens perçu au travail (/5)



Lecture : 1 = aucun sens, 5 = plein sens ; un ingénieur qui estime que son travail ne lui apporte aucun sens sera en moyenne très peu satisfait (2/5).

A young man and woman are working together on a project in a workshop. The man is on the left, wearing a black t-shirt, and the woman is on the right, wearing a blue t-shirt and glasses. They are both smiling and looking at a small electronic device on a table. The background is a workshop with shelves and various tools. The image has a pink and blue color gradient overlay.

PARTIE 1

DEVENIR INGÉNIEUR

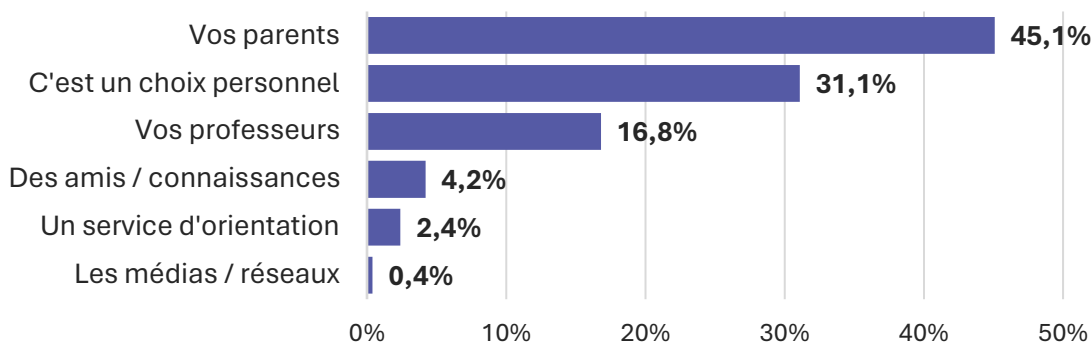
LA FORMATION



L'origine de votre vocation

Interrogés sur l'origine de leur orientation, les ingénieurs placent **la famille en tête : 45 %** citent leurs parents, devant le **choix personnel (31 %)** et les **professeurs (17 %)**. Les médias et réseaux sociaux ne jouent qu'un rôle marginal : la vocation d'ingénieur se transmet d'abord dans le cercle socio-professionnel et familial : il existe visiblement une « culture de l'esprit d'ingénieur ».

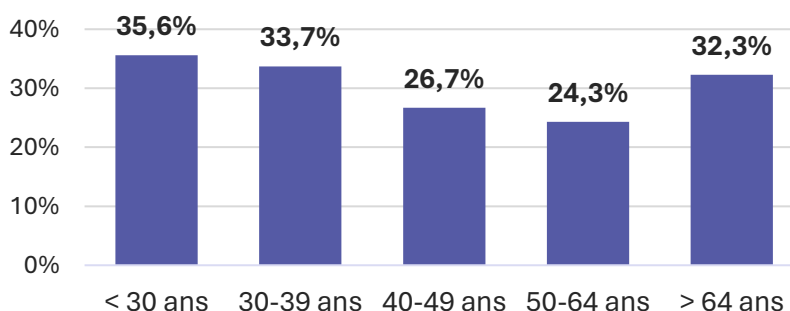
Qui a fait naître votre vocation d'ingénieur ?



Obtention d'une bourse

La profession **s'ouvre socialement** : 36 % des ingénieurs de moins de 30 ans ont bénéficié d'une bourse pendant leurs études. L'accès aux écoles se diversifie au fil des générations. Toutes générations confondues, 31 % des ingénieurs ont bénéficié d'une bourse.

Ingénieurs ayant été boursiers



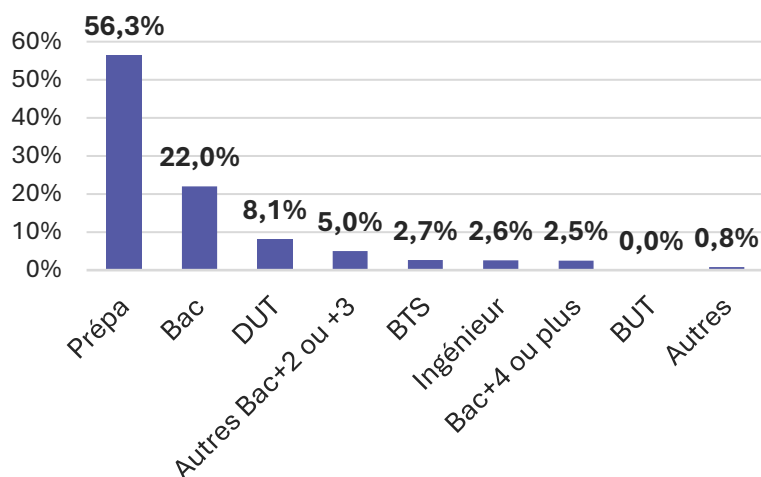
« L'origine de la vocation d'ingénieur provient à plus de 45 % de la cellule familiale »



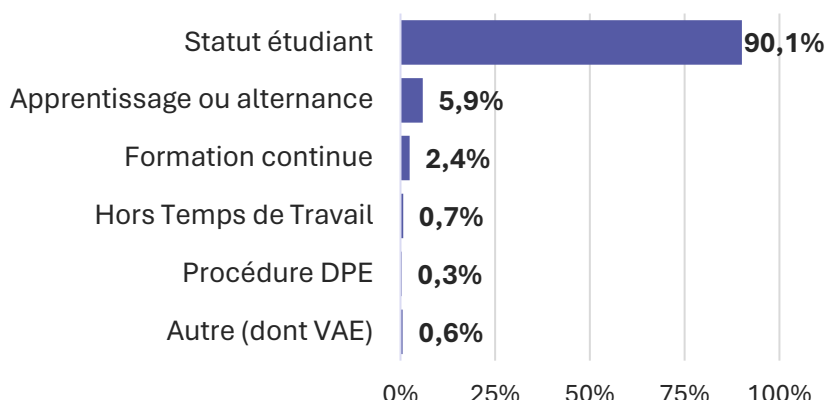
La très grande majorité des ingénieurs sont entrés en école par la voie classique : **56 % via une classe préparatoire** et **22 % directement après le baccalauréat**. Les admissions sur titre (DUT, BTS, autres Bac+2/+3) représentent près d'un ingénieur sur six.

L'accès par classe préparatoire reste dominant à 56 %, stable par rapport à l'an dernier (55 %). L'entrée directe après le bac progresse légèrement (22 % contre 20 %), tandis que les voies DUT, BTS et admission sur diplôme d'ingénieur s'effritent d'un à deux points. Le BUT reste absent des parcours.

Formation préalable



Régime d'inscription



90 % des ingénieurs ont obtenu leur diplôme en **formation initiale** sous statut étudiant, proportion inchangée par rapport à 2024. **L'apprentissage et l'alternance gagnent un point** (5,9 % contre 5 %). Formation continue, VAE, procédure DPE et hors temps de travail restent très minoritaires.

« L'accès par classe préparatoire reste dominant à 56 % »

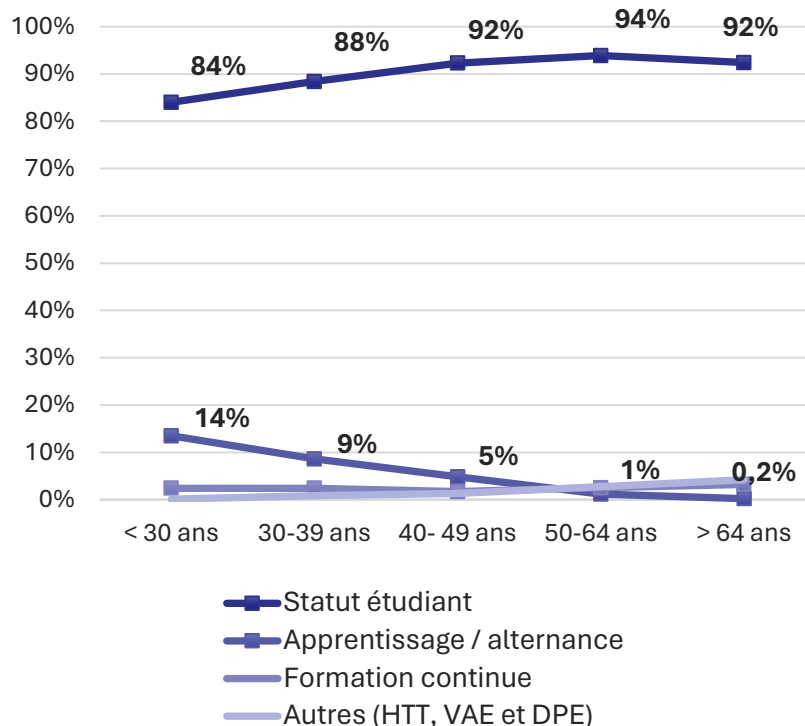


Zoom sur l'apprentissage et l'alternance

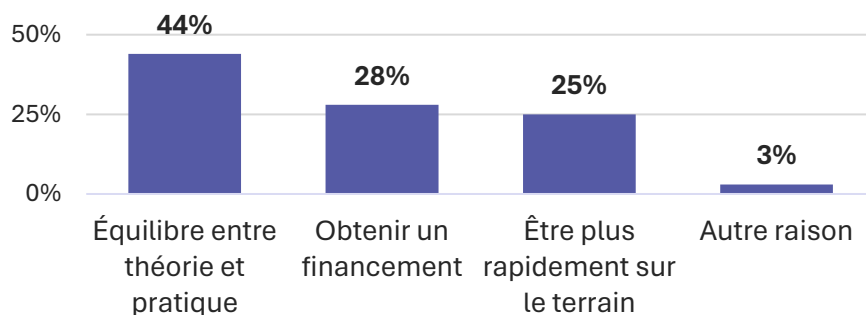
L'apprentissage et l'alternance restent portés par les **jeunes générations** : 13,5 % des diplômés de moins de 30 ans ont suivi cette voie, contre 8,6 % des 30-39 ans et moins de 5 % au-delà de 40 ans.

La formation initiale sous statut étudiant domine à tout âge mais cède du terrain chez les plus jeunes (84 % des moins de 30 ans) au profit de l'apprentissage. Ce dernier **se tasse légèrement chez les moins de 30 ans (13,5 % contre 16 % l'an dernier)**, après plusieurs années de forte croissance, mais reste cinq à dix fois plus fréquent que dans les générations plus anciennes.

Mode d'obtention du diplôme selon l'âge



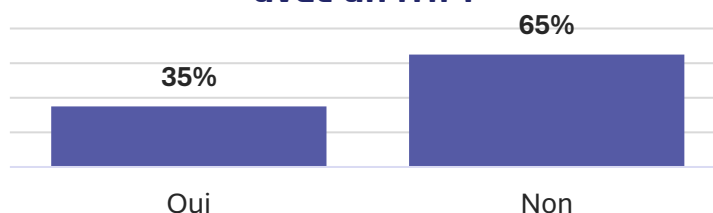
Raison principale de ce choix



L'équilibre théorie-pratique reste la **première motivation (44 %)** mais recule (49 % l'an dernier) au profit de l'argument financier : obtenir un financement passe de 25 % à 28 %.

Par ailleurs, **35 % des apprentis sont passés par un ITII** (Institut des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie) contre 38 % en 2024, signe d'une diversification des formations en alternance.

Avez-vous suivi votre apprentissage avec un ITII ?

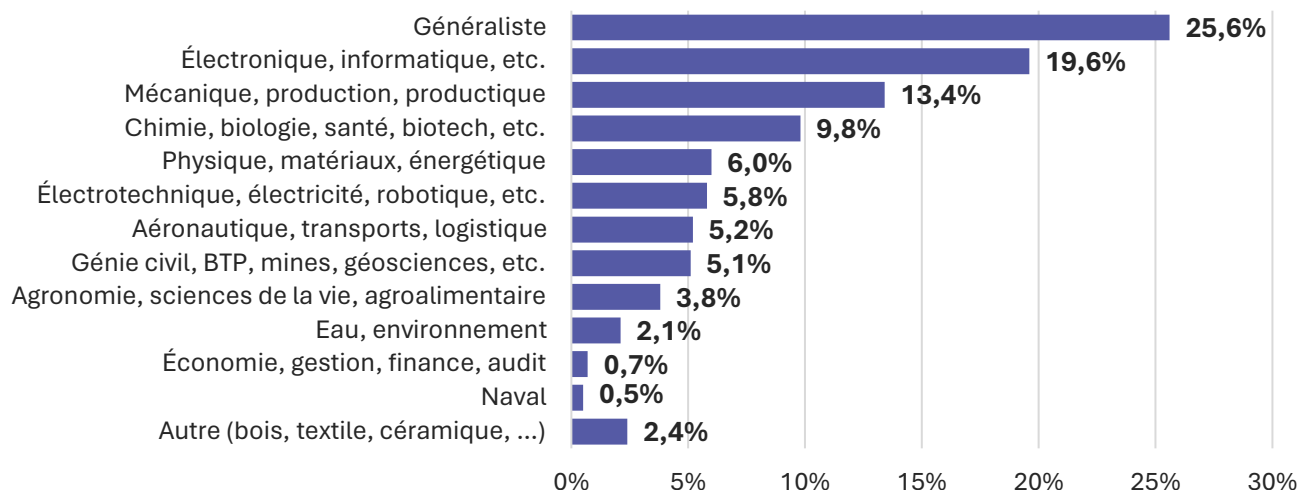




Choix des spécialités

À l'issue de leur première formation, seulement **un quart des ingénieurs sont issus de filières généralistes** (26 %). Un cinquième d'entre eux sont issus de l'électronique, des télécommunications, de l'informatique et de la cybersécurité (20 %), devant la mécanique et la production (13 %).

Spécialité à l'issue de votre 1ère formation d'ingénieur



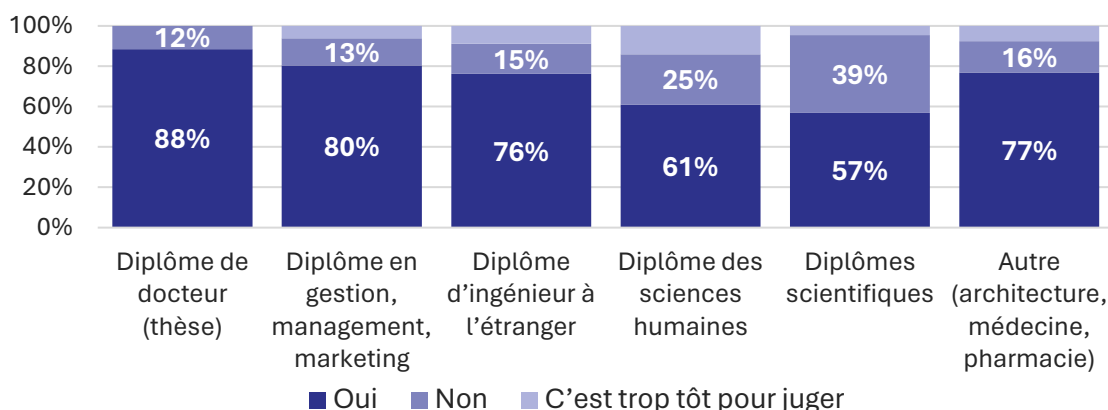
Par rapport à 2024, la **filière généraliste progresse nettement** (26 % contre 20 %), portée par des cursus à spécialités multiples qui évoluent en fonction des besoins des entreprises, tandis que la **mécanique-production recule** (13 % contre 17 %).



Obtention d'un double diplôme

Près d'un ingénieur sur trois détient un **Master 2 (29 %)**, 8 % un second diplôme d'ingénieur et 5 % à 6 % un **doctorat**. Au total, **74 % des titulaires d'un double diplôme y voient un atout**. Le **doctorat est le plus valorisant (88 % « oui »)**, suivi des diplômes de gestion et des cursus à l'étranger (autour de 77-80 %).

Votre double diplôme est-il un plus dans votre carrière ?



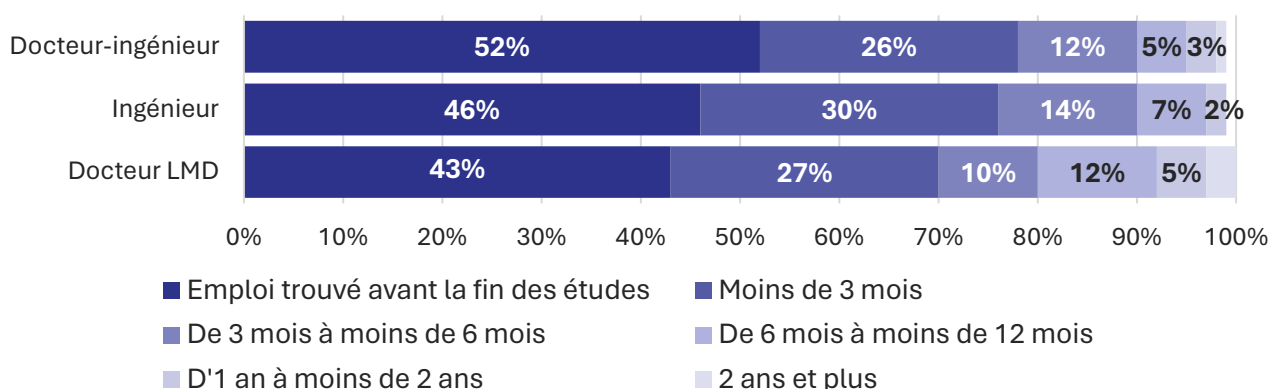
L'INSERTION PROFESSIONNELLE



Temps écoulé avant l'obtention du premier emploi

Le délai entre la fin des études et le premier emploi varie selon le type de diplôme. Les **docteurs-ingénieurs s'insèrent le plus vite** : 52 % décrochent un emploi avant même la fin de leurs études et 26 % en moins de trois mois. **Les ingénieurs suivent de près** (46 % avant la fin des études, 30 % en moins de trois mois), devant les **docteurs LMD** (43 % et 27 %).

Délai entre la fin de vos études et votre premier emploi



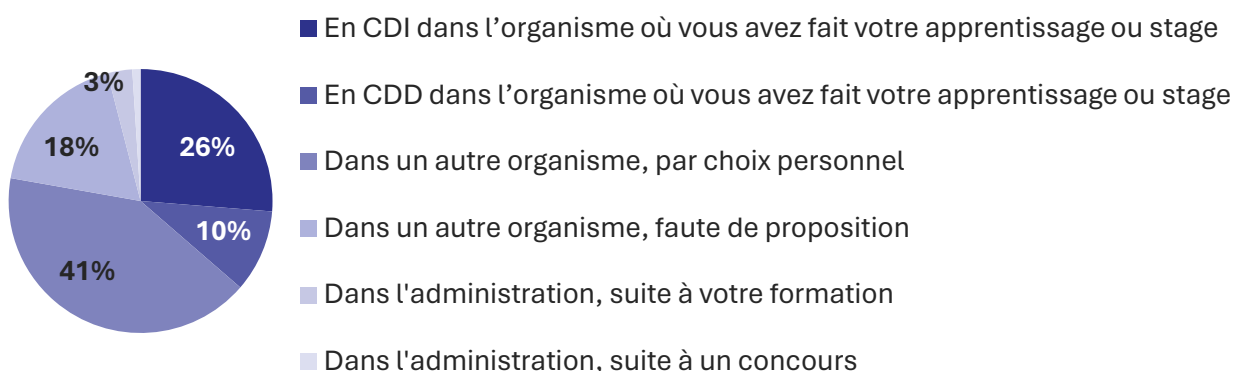
Comme l'an dernier, **le diplôme d'ingénieur et le doctorat-ingénieur restent les passeports les plus rapides vers l'emploi**. L'écart se joue surtout sur les délais longs : 20 % des docteurs LMD mettent plus de six mois, contre 9 % des docteurs-ingénieurs.



Nature du premier emploi

Les jeunes diplômés rejoignent le plus souvent **une autre entreprise par choix personnel (41 %)**. Un sur quatre (26 %) est embauché **en CDI dans l'organisme où il a fait son apprentissage ou son stage**, et 18 % rejoignent une autre entreprise faute de proposition.

Ce premier emploi était :



A man and a woman are working together on a project in a workshop. The man is on the left, wearing a black t-shirt, and the woman is on the right, wearing a blue t-shirt and glasses. They are both smiling and looking at a small electronic device on the table. The background is a workshop with shelves and various tools. The image has a pink and blue color gradient overlay.

PARTIE 2

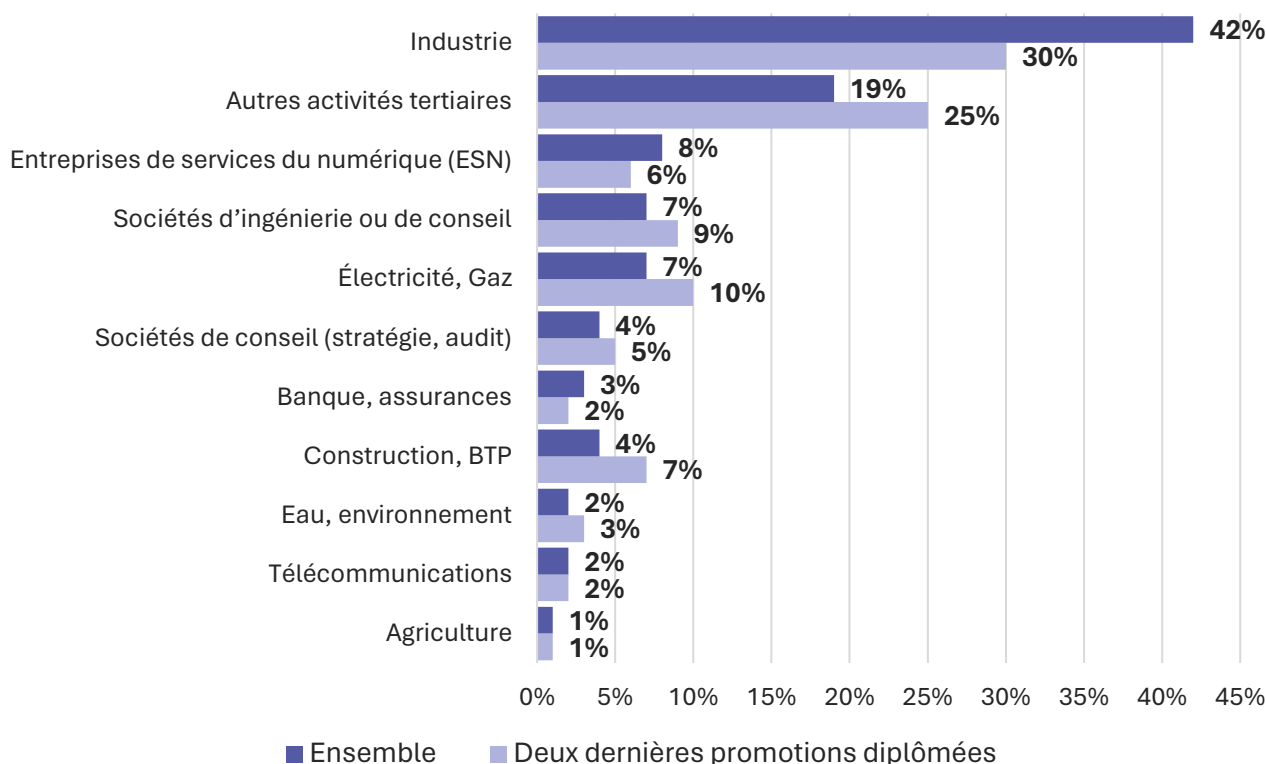
OÙ ET DANS QUEL SECTEUR TRAVAILLENT LES INGÉNIEURS ?



L'intérêt croissant des jeunes pour le tertiaire

Comparée à l'ensemble des ingénieurs, la répartition sectorielle des deux dernières promotions révèle un **net désintérêt des jeunes diplômés pour l'industrie** : elle n'accueille plus que 30 % d'entre eux, contre 42 % de l'ensemble. Les nouveaux diplômés se tournent davantage vers les **autres activités tertiaires, l'énergie et les sociétés d'ingénierie et de conseil**, où les postes d'études et de recherche leur sont souvent ouverts.

Secteur d'activité principal



Nota : La base des deux dernières promotions étant plus restreinte (≈ 570 répondants), les écarts d'un à deux points sont donc à interpréter avec prudence.

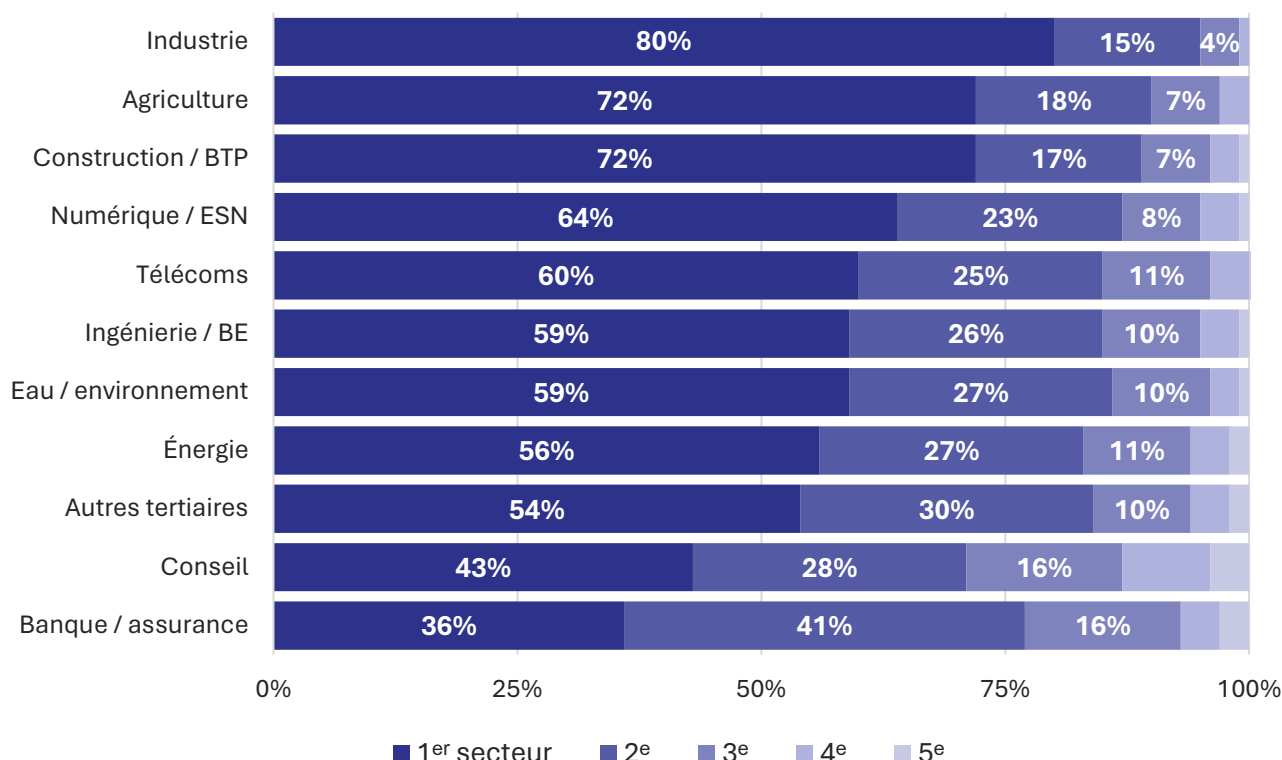
Pour l'ensemble des ingénieurs, la carte sectorielle est **quasi stable par rapport à l'an dernier** (industrie 42 %, autres tertiaires 19 %). Mais l'écart entre les jeunes diplômés et leurs aînés **s'accroît** : l'industrie perd huit points chez les nouvelles promotions par rapport à l'ensemble, tandis que les autres activités tertiaires (25 %), l'électricité-gaz (10 %), l'ingénierie-conseil (9 %) et la construction (7 %) sur-attirent les jeunes. La tendance observée les années précédentes **se confirme et s'amplifie**.



À quelle étape de sa carrière arrive-t-on dans un secteur ?

Pour chaque secteur, nous avons considéré l'ensemble des ingénieurs et scientifiques qui y passent à un moment, et regardé à quelle étape de leur carrière ils y arrivent : premier secteur, deuxième, troisième, etc. Un secteur dominé par le « 1^{er} secteur » est une porte d'entrée ; un secteur où les arrivées tardives pèsent lourd est une destination de milieu ou de fin de carrière.

Pour chaque secteur : à quel moment y arrivent ceux qui y passent



Le contraste est marqué. **L'Industrie est massivement une porte d'entrée** : 80 % de ceux qui y passent y arrivent dès leur premier secteur, devant **l'Agriculture et la Construction / BTP** (72 %). À l'autre extrémité, la Banque-assurance et le Conseil sont des destinations rejointes en cours de route : seuls 36 % et 43 % y arrivent d'emblée.



L'énergie et la banque-assurance fidélisent le plus

La hiérarchie de fidélité des ingénieurs par secteur est nette. Les secteurs de **l'Énergie** (dans lequel la médiane de durée de carrière est de 40 ans) et la **Banque-assurance** (médiane de 37 ans) retiennent de très loin le plus. Suit un large peloton entre 11 et 16 ans (Eau / environnement, Télécoms, Autres tertiaires, Construction / BTP, Agriculture, Industrie). En bas, **les secteurs tremplins : les Bureaux d'études** (9 ans) et surtout **le Conseil** (7 ans), rapidement quittés. Dans la Banque, les ingénieurs et scientifiques restent 37 ans lorsqu'ils arrivent en cours de carrière, mais 22 ans seulement lorsqu'ils débutent leur carrière. À l'inverse, l'Eau / environnement et la Construction retiennent un peu mieux ceux qui y commencent leur carrière.

LES INGÉNIEURS DANS L'AÉROSPATIAL

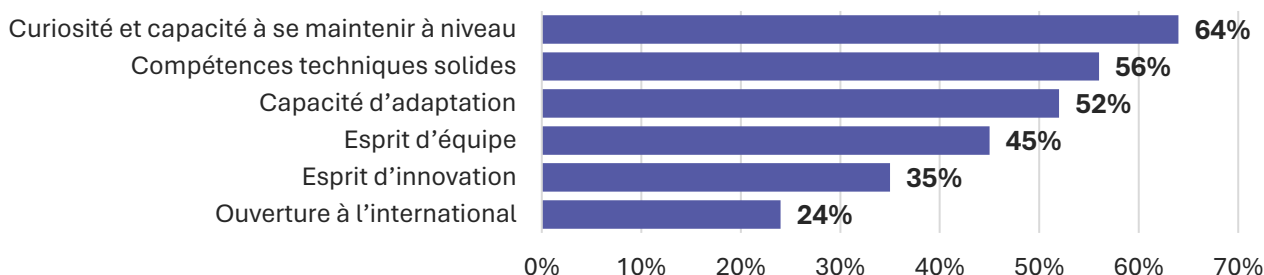
Trois ingénieurs sur quatre jugent le secteur **en croissance (75 %)** ; à peine 7 % le voient en récession ou en crise. Ils exercent surtout en **grande entreprise (65 %)** et très peu en start-up (4 %). Pourtant, **86 % estiment que les start-ups et nouveaux entrants font partie de l'avenir du secteur** : un écart révélateur entre l'emploi d'aujourd'hui et les espoirs de demain.



Les compétences qui comptent

Au-delà de l'excellence technique (56 %), les ingénieurs placent en tête **la curiosité et la capacité à se maintenir à jour (64 %) et l'adaptation (52 %)**. Dans un secteur en mutation rapide, apprendre en continu prime sur le seul savoir acquis.

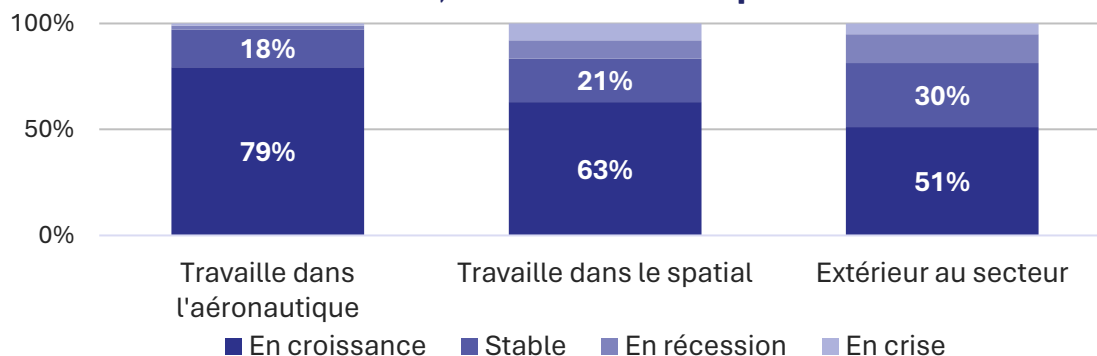
Compétences nécessaires dans l'aérospatial



Des ingénieurs aéronautiques confiants...

Les ingénieurs et scientifiques portent un regard optimiste sur l'aérospatial : **68 % jugent le secteur en croissance** et 22 % stable.

Selon vous, le secteur aérospatial est :

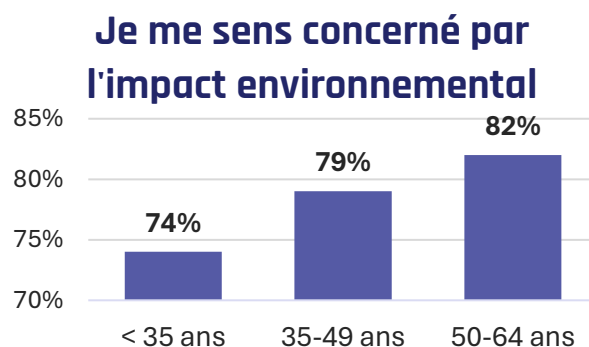


L'écart entre les opinions et les actes sont spectaculaires. **85 % des répondants jugent le modèle startup propice au secteur, mais à peine 2 % ont créé une entreprise**. Un vivier d'envie largement inexploité, que les freins de financement et d'accompagnement maintiennent au stade de l'intention.



...et conscients du défi climatique de leur secteur

La décarbonation du transport aérien figure parmi les premières priorités du secteur (50 %), et **76 % des ingénieurs et scientifiques se sentent concernés par ses impacts environnementaux**, une sensibilité qui croît avec l'âge (de 74 % chez les moins de 35 ans à 82 % chez les 50-64 ans). Mais seuls 17 % occupent un poste directement lié à la décarbonation : la prise de conscience devance encore l'action.



Ce que révèlent ces chiffres

L'aérospatial affiche une conscience environnementale et entrepreneuriale largement partagée par ses ingénieurs et scientifiques. Mais celle-ci se traduit encore rarement par des actions. L'enjeu n'est pas l'adhésion, déjà acquise, mais l'organisation concrète : structurer la décarbonation dans les métiers et lever les freins à l'innovation.

« 76 % des ingénieurs et scientifiques se sentent concernés par les impacts environnementaux du secteur aérospatial »

L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES

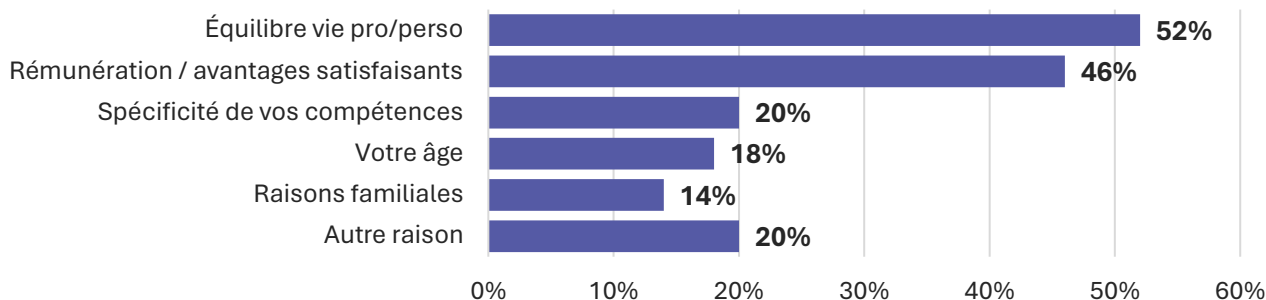
Les résultats restent stables, avec une légère tension du marché : **37 % des ingénieurs et scientifiques envisagent de changer d'employeur** (contre 33 % l'an dernier), dont 14 % en recherche active. **Les grands groupes privés arrivent en tête des employeurs idéaux (29 %)**, suivis des PME bien installées (21 %).



Des raisons positives de ne pas changer d'employeur

Pour les ingénieurs et scientifiques qui ne souhaitent pas changer d'employeur, les motifs sont d'abord positifs : **l'équilibre vie pro/perso (52 %) devance désormais la rémunération (46 %)**, alors que les deux étaient à égalité l'an dernier (50 % / 50 %). La qualité de vie au travail s'impose comme le premier facteur de fidélité, devant la spécificité des compétences (20 %) et l'âge (18 %).

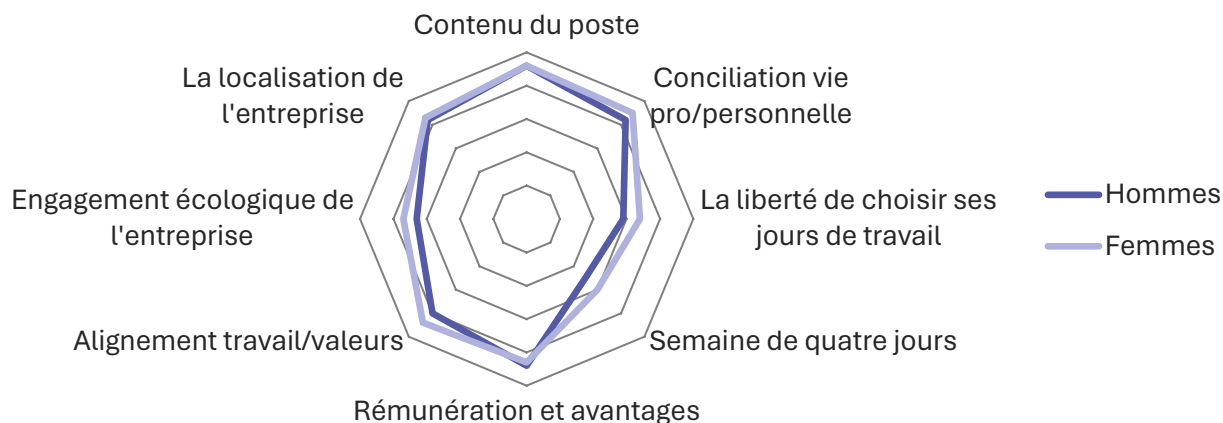
Pourquoi ne souhaitez-vous pas changer d'employeur ?



Des critères d'attractivité variables selon le genre

Lors de la recherche d'un poste, **les femmes accordent plus d'importance que les hommes à la flexibilité** : liberté de choisir ses jours (3,3 contre 2,9) et semaine de quatre jours (3,1 contre 2,5). Les hommes ne devancent les femmes que sur **la rémunération et les avantages**.

Critères d'attractivité d'un poste



LES INGÉNIEURS DANS L'ADMINISTRATION

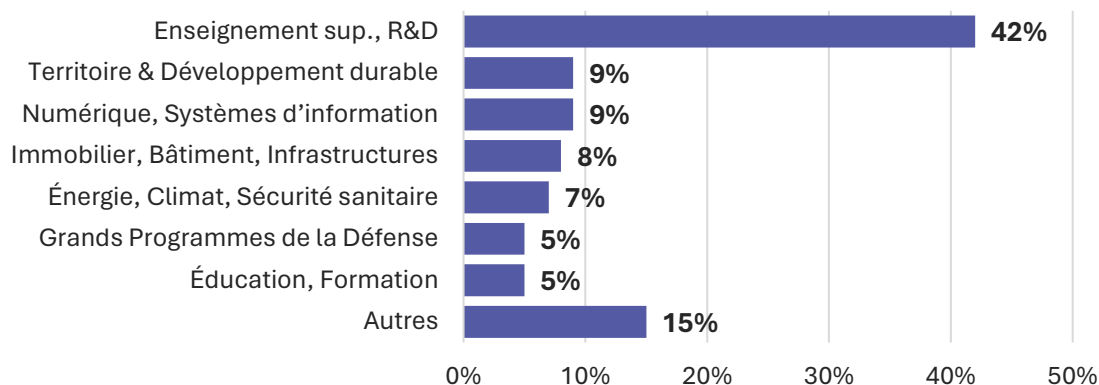
Comme les années précédentes, **environ un ingénieur en emploi sur dix (11 %) travaille dans l'administration**. Ils s'y répartissent entre la fonction publique d'État (74 %), la territoriale (14 %), la Défense (8 %) et l'hospitalière (4 %).



Des missions tournées vers la recherche et le territoire

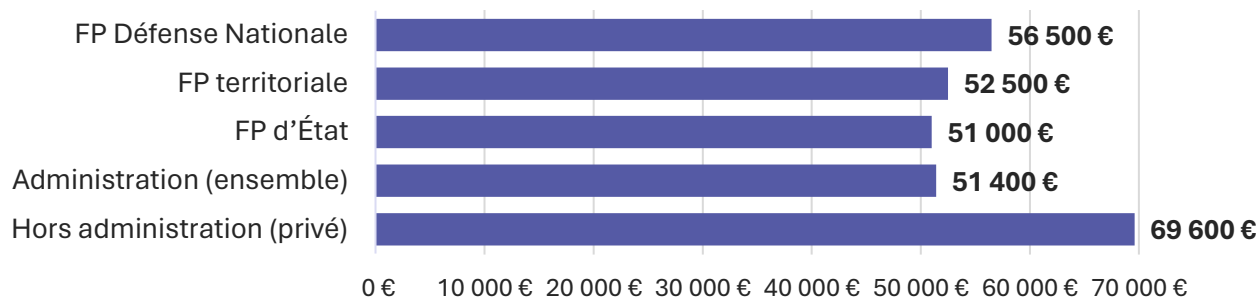
Le premier domaine d'exercice est de loin **l'enseignement supérieur, la recherche et le développement (42 %)**, devant le développement des territoires, le numérique et les infrastructures. L'administration emploie ainsi les ingénieurs sur des missions d'expertise et de service public plus que de production.

Dans quel domaine fonctionnel travaillez-vous ?



Moins rémunérés mais tout aussi satisfaits

Le salaire médian dans l'administration s'établit à 51 400 €, **soit près de 26 % de moins que dans le privé (69 600 €)**. La Défense est la mieux rémunérée (56 500 €).

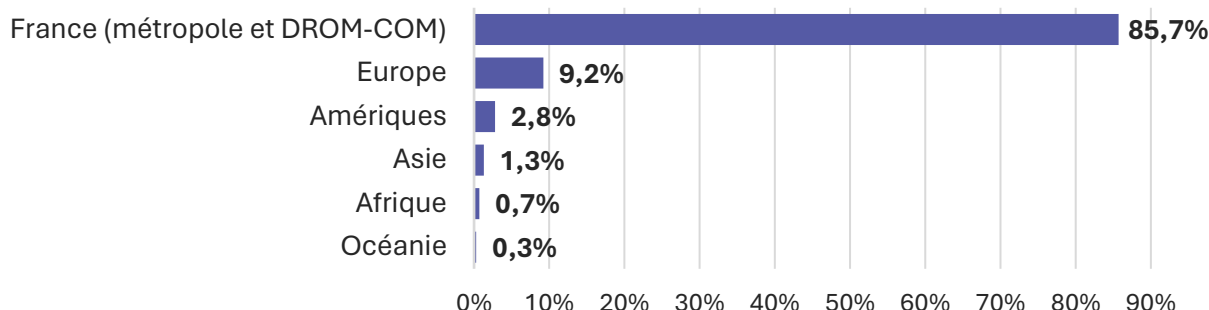


Les ingénieurs qui exercent dans l'administration y trouvent leur compte : **la satisfaction au travail y est équivalente à celle du privé (69 % de satisfaits, contre 67 %)**. L'administration se distingue aussi par une **plus forte féminisation** (30 % de femmes, contre 19 % dans le privé) et des **effectifs un peu plus jeunes** (42 ans en médiane).

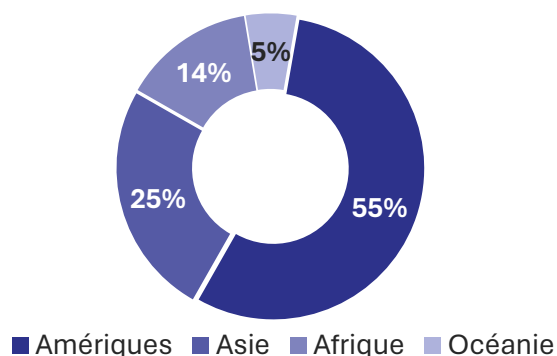


Les ingénieurs français dans le monde

Où travailliez-vous principalement au 31/12/2025 ?

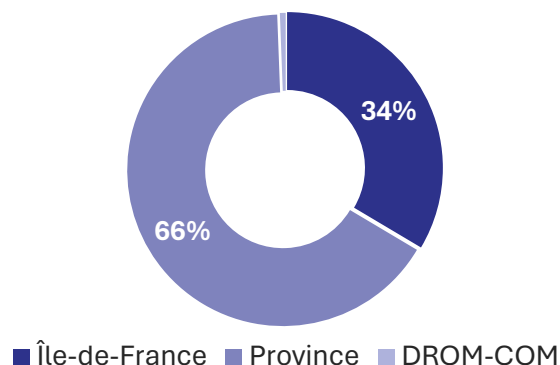


Hors de l'Europe



Plus de la moitié des ingénieurs hors d'Europe exercent **dans les Amériques (55 %)**. Fait nouveau, **l'Asie (25 %)** dépasse désormais **l'Afrique (14 %)**, alors qu'elles étaient à égalité l'an dernier.

En France

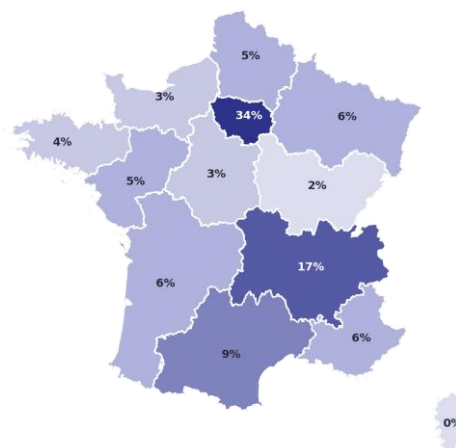


En France, dans la continuité des chiffres de l'an dernier, **un tiers des ingénieurs se trouvent en Île-de-France** et 65 % en Province. Moins d'un pourcent des ingénieurs résident dans les DROM-COM.



Les ingénieurs français en France métropolitaine

Près de **la moitié des ingénieurs se concentrent sur 15 % du territoire**. Le duo de tête est sans surprise constitué de **l'Île-de-France (34 %)** et de **l'Auvergne-Rhône-Alpes (17 %)**, qui rassemblent à elles seules **un ingénieur sur deux**. Viennent ensuite l'Occitanie (9 %), la Nouvelle-Aquitaine, la région PACA et le Grand Est (6 % chacune). Moins d'un pourcent des ingénieurs résident en Corse.



L'ATTRACTIVITÉ DES RÉGIONS

La principale raison de mobilité régionale tient aux **opportunités professionnelles, pour soi ou son partenaire (57 %)**, devant le désir de se rapprocher de ses proches ou de revenir dans sa région d'origine (21 %). Cette mobilité est généralement bien vécue (83 % des ingénieurs et scientifiques en sont satisfaits) mais **reste concentrée en début de carrière** (58 % des moins de 30 ans l'envisagent contre 25 % des 50-64 ans).



Qualité de vie et opportunités professionnelles par région

La perception des opportunités varie fortement d'une région à l'autre. La satisfaction sur la qualité de vie est élevée presque partout, avec **la Bretagne en tête (4,7/5)**. **L'Île-de-France**, malgré une qualité de vie jugée plus faible (3,6), se distingue par une perception très forte des opportunités (94 %). Les intentions de départ sont les plus marquées dans les **DROM-COM et en Île-de-France**. Ces observations restent stables par rapport aux données des trois dernières éditions.

	Satisfaction (de 1 à 5)	Envisage de changer de région	Opportunités professionnelles dans la région	Salaire brut médian annuel
Auvergne-Rhône Alpes	4,4	8 %	77 %	61 278 €
Bourgogne-Franche-Comté	4,2	20 %	42 %	62 149 €
Bretagne	4,7	7 %	51 %	58 059 €
Centre Val de Loire	4,1	15 %	30 %	58 500 €
Grand Est	4,3	11 %	54 %	61 068 €
Hauts-de-France	4,1	11 %	65 %	64 500 €
Île-de-France	3,6	21 %	94 %	73 799 €
Normandie	4,4	10 %	45 %	60 000 €
Nouvelle-Aquitaine	4,4	8 %	40 %	61 000 €
Occitanie	4,4	7 %	64 %	61 250 €
Pays de la Loire	4,4	10 %	65 %	57 300 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,4	11 %	51 %	67 000 €
DROM-COM	4,3	37 %	49 %	75 000 €

Nota : la satisfaction, le souhait de changer et la perception des opportunités proviennent du module régional (bases de quelques dizaines à quelques centaines selon la région) ; le salaire est la médiane brute en équivalent temps plein. La Corse, faute d'effectifs suffisants, n'est pas renseignée. Satisfaction de 1 = très insatisfait ; 5 = très satisfait.



Les secteurs porteurs en région

Certaines régions de France se démarquent grâce à un secteur surreprésenté. **En Occitanie, le transport représente 33,6 % des emplois dans la région** et domine avec un quotient de localisation (part du secteur dans la région ÷ part du secteur au national) de 2,37. Fait surprenant, **le secteur des télécoms est largement surreprésenté en Bretagne** (quotient de localisation de 3,78), tout comme celui de **la défense** (quotient de localisation de 4,75) en **Centre-Val de Loire**.



Des jeunes particulièrement enclins à changer de région

La mobilité géographique des ingénieurs est particulièrement forte en début de carrière : **58 % des moins de 30 ans envisagent de changer de région dans les trois prochaines années**, contre 33 % des 30-39 ans et 22 % des 50 ans et plus. Mais cette mobilité varie fortement selon les territoires : plus de deux tiers des moins de 30 ans en Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire, Grand Est, Île-de-France et PACA envisagent une mobilité. Fait notable, **la propension au départ est forte chez les moins de 30 ans exerçant en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (76 %) et dans le Grand-Est (66 %)**, puis s'effondre après 30 ans (24 % et 22 %).

Part des ingénieurs envisageant de changer de région par âge

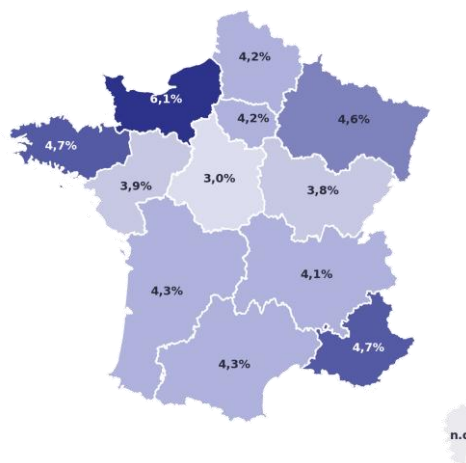
	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône Alpes	44 %	26 %	22 %	25 %
Bourgogne-Franche-Comté	65 %	38 %	34 %	21 %
Bretagne	52 %	11 %	19 %	17 %
Centre Val de Loire	68 %	58 %	42 %	37 %
Grand Est	66 %	22 %	35 %	11 %
Hauts-de-France	60 %	40 %	34 %	22 %
Île-de-France	67 %	47 %	34 %	45 %
Normandie	38 %	16 %	30 %	19 %
Nouvelle-Aquitaine	61 %	42 %	22 %	11 %
Occitanie	43 %	32 %	19 %	15 %
Pays de la Loire	40 %	25 %	20 %	23 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	76 %	24 %	31 %	6 %
DROM-COM	100 %	60 %	52 %	55 %

L'EMPLOI DES INGÉNIEURS PAR TERRITOIRE



Taux de chômage en France métropolitaine

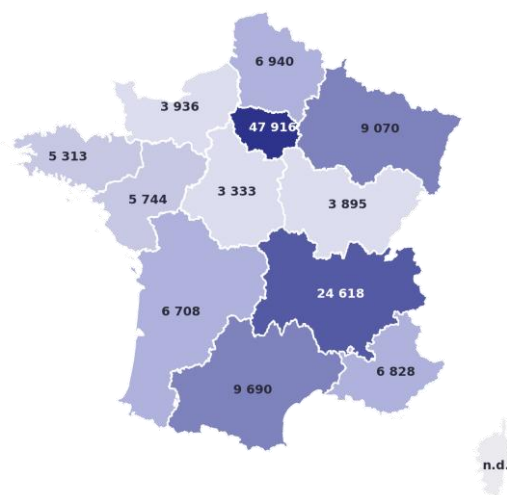
Le chômage des ingénieurs varie d'une région à l'autre. La **Normandie (6,1 %)** affiche le taux le plus élevé, devant la **Bretagne et Provence-Alpes-Côte d'Azur (4,7 %)** et le **Grand Est (4,6 %)**. À l'inverse, le Centre-Val de Loire (3,0 %) et la Bourgogne-Franche-Comté (3,8 %) sont les plus préservés. L'Île-de-France se situe dans la moyenne (4,2 %).



Taux de chômage = part d'ingénieurs en recherche d'emploi rapportée à l'ensemble des répondants de la région



Des recrutements très variés par région



L'Île-de-France reste de loin la première région de recrutement : près de 47 900 ingénieurs recrutés en 2025, soit 36 % des recrutements métropolitains. Elle devance **l'Auvergne-Rhône-Alpes** (~24 600, 18 %) et l'Occitanie (~9 700, 7 %). À l'opposé, le Centre-Val de Loire, la Bourgogne-Franche-Comté et la Normandie recrutent le moins (environ 3 300 à 3 900 chacune).

Recrutements = effectifs régionaux × taux de recrutement (total métropolitain ≈ 134 000).

« L'Île-de-France reste de loin la première région de recrutement, devant l'Auvergne-Rhône-Alpes »

LES OPPORTUNITÉS À L'INTERNATIONAL

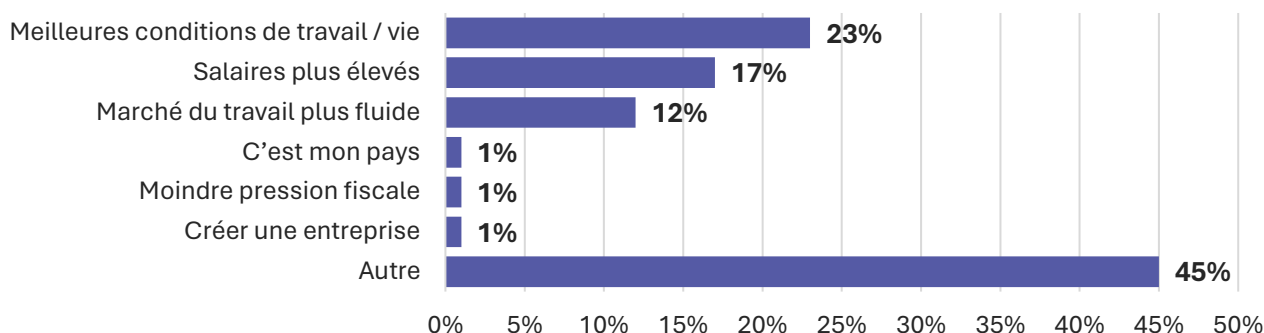
145 000 ingénieurs français exercent hors de France. Les données de cette partie s'appuient sur les réponses de plusieurs milliers d'ingénieurs ayant renseigné ce questionnaire optionnel. **La grande majorité d'entre eux (89 %) jugent cette expérience bénéfique**, sans pénalité au retour.



Des motivations multiples pour travailler à l'international

Au-delà des motifs « Autre » qui dominent (45 %), les ingénieurs partent surtout pour de **meilleures conditions de travail ou de vie (23 %) et des salaires plus élevés (17 %)**. La structure est **quasi identique à l'an dernier**, confirmant que l'expatriation relève d'abord d'un projet de vie autant que d'un calcul financier.

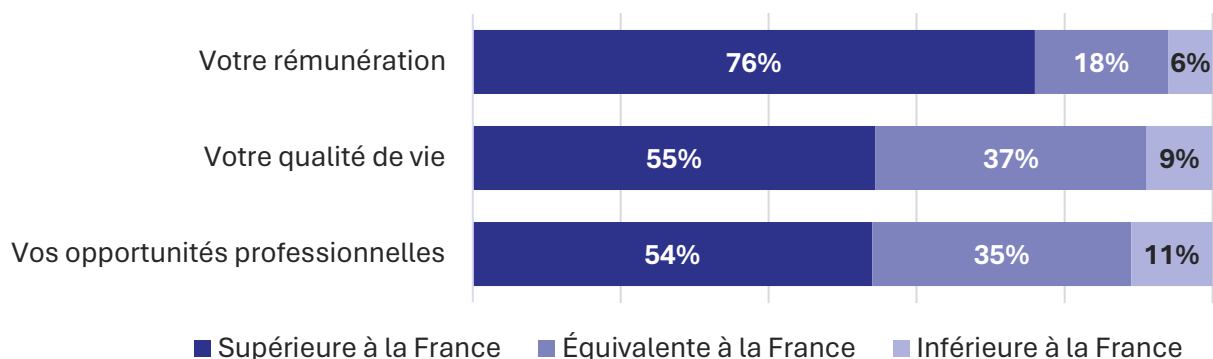
Pourquoi travaillez-vous à l'international ?



Des ingénieurs à l'international globalement satisfaits

À l'étranger, les ingénieurs s'estiment gagnants sur l'essentiel : **76 % jugent leur rémunération supérieure à ce qu'elle serait en France**, 55 % leur qualité de vie et 54 % leurs opportunités professionnelles. Par ailleurs, **41 % considèrent la notoriété de leur diplôme suffisante à l'international**. Parmi ceux encore expatriés, 19 % comptent rentrer dans l'année et 32 % ne l'envisagent pas.

Comment évaluez-vous, à l'international :



A man and a woman are working together on a project. The man, on the left, is wearing a black t-shirt and a watch, and is smiling while looking down at a white rectangular object on the table. The woman, on the right, is wearing a dark blue t-shirt, glasses, and a necklace, and is also smiling while looking at the same object. They are both leaning over a table that has various electronic components and wires on it. The background is a blurred indoor setting with a grid pattern on the wall. The entire image has a pink and blue color overlay.

PARTIE 3

**L'EMPLOI ET LA
DÉMOGRAPHIE**

L'EMPLOI DES INGÉNIEURS

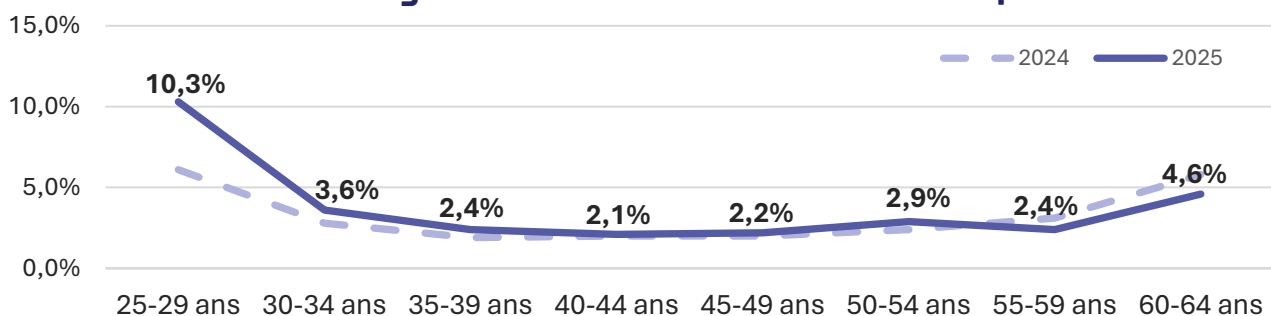
Le taux de chômage des ingénieurs **remonte légèrement à 4,1 % en 2025**, après 3,2 % l'an dernier. La dynamique par âge reste marquée par le plein emploi en milieu de carrière, mais l'insertion des plus jeunes se dégrade nettement.



Plein emploi en milieu de carrière

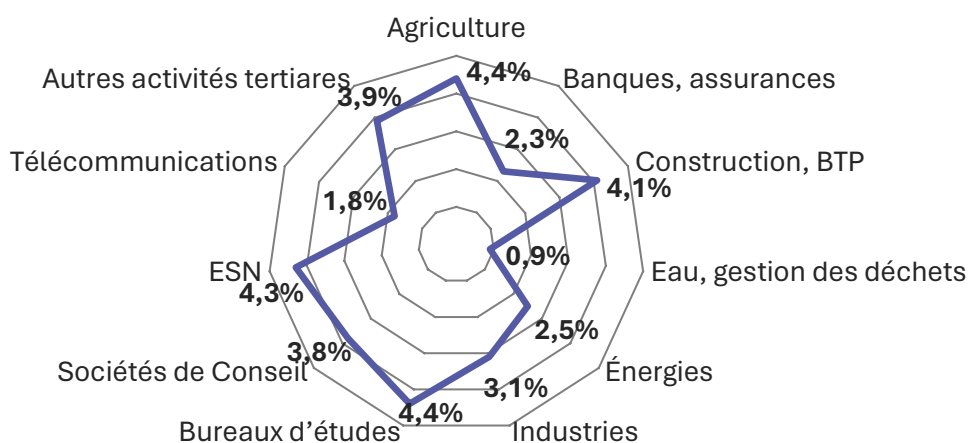
Entre 35 et 59 ans, le chômage reste compris **entre 2 et 3 %**, soit une situation de plein-emploi. Les difficultés se concentrent aux deux extrémités de la carrière : **10,3 % chez les 25-29 ans, en forte hausse (6,1 % en 2024)**, et 4,6 % chez les 60-64 ans, où la situation s'est en revanche améliorée (5,8 % en 2024). Les **femmes (5,6 %) restent davantage exposées que les hommes (3,6 %)**.

Taux d'ingénieurs en recherche active d'emploi



Taux de chômage par secteur

Le chômage est le plus élevé dans **les bureaux d'études et l'agriculture (4,4 %)**, les **ESN (4,3 %)** et la **construction (4,1 %)**. À l'inverse, l'eau (1,0 %), les télécommunications (1,8 %) et la banque-assurance (2,3 %) restent les secteurs les plus préservés.



ESN : Entreprises de services du numérique

EFFECTIFS ET RECRUTEMENTS D'INGÉNIEURS



Effectifs et recrutements en 2025

En 2025, **les recrutements d'ingénieurs rebondissent nettement**, à près de 138 700 (contre 124 744 en 2024). **L'industrie reste le premier recruteur** avec environ 45 800 embauches, même si elle recule légèrement. À l'inverse, les autres activités tertiaires bondissent à 35 000 recrutements (27 071 un an plus tôt), confirmant la montée des services diversifiés. Les ESN ($\approx 9\,000$) et les sociétés de conseil hors numérique ($\approx 11\,100$) demeurent d'importants viviers d'emploi.

	Recrutés en 2025	France	Île-de-France	Province	Europe	Autre international	Total
Agriculture, sylviculture et pêche	10 %	1 480	133	1 347	46	0	1 526
Industrie	10 %	38 504	11 551	26 952	5 042	2 292	45 838
Énergie	20 %	12 739	5 223	7 388	869	869	14 476
Eau, environnement	21 %	3 306	893	2 314	218	109	3 633
Construction, BTP	14 %	5 358	1 822	3 429	516	581	6 456
Télécommunications	6 %	1 209	604	592	158	72	1 439
Banques, assurances	12 %	3 280	2 099	1 181	400	320	4 000
Entreprises de services du numérique (ESN)	11 %	8 013	3 205	4 808	540	450	9 003
Sociétés de conseil (hors numérique)	16 %	10 245	2 971	7 171	557	334	11 136
Conseil (stratégie, audit)	18 %	5 382	3 014	2 314	489	245	6 116
Autres activités tertiaires	18 %	30 128	10 545	19 282	3 503	1 401	35 033
Total	13 %	119 254	40 546	77 515	12 480	6 933	138 668



Effectifs selon le lieu

Les ingénieurs en activité se répartissent très inégalement selon les secteurs. **L'industrie concentre de loin le plus gros effectif (369 490 en France)**, devant les autres activités tertiaires (170 388) et le numérique (70 405). **L'Île-de-France rassemble près d'un tiers des effectifs (309 636)**, et environ 145 000 ingénieurs travaillent hors de France.

	France	Île-de-France	Province	DROM-COM	Europe	Autre international
Agriculture, sylviculture et pêche	14 668	1 320	13 348	—	454	—
Industrie	369 490	110 847	258 643	—	48 386	17 595
Énergie	63 096	25 869	36 596	631	4 302	4 302
Eau, environnement	15 727	4 246	11 009	629	1 037	518
Construction, BTP	37 312	12 686	23 879	746	3 596	3 596
Télécommunications	20 479	10 240	10 035	410	2 682	1 463
Banques, assurances	27 836	17 815	10 021	—	3 395	2 376
Entreprises de services du numérique (ESN)	70 405	28 162	42 243	704	4 746	3 164
Sociétés de conseil (hors numérique)	63 692	18 471	44 585	637	3 462	2 077
Sociétés de conseil (stratégie, audit)	30 688	17 185	13 196	307	2 790	1 046
Autres activités tertiaires	170 388	59 636	109 049	1 704	19 813	7 925
Total	884 675	309 636	575 039	8 847	92 582	52 155

« L'industrie concentre de loin le plus gros effectif (369 490 en France), devant les autres activités tertiaires (170 388) et le numérique (70 405) »



Effectifs par tranche d'âge

La structure par âge varie fortement d'un secteur à l'autre. Les **30-39 ans forment la tranche la plus nombreuse (329 181)**. Les **télécommunications** affichent la population la plus âgée (les 50-64 ans y sont majoritaires), tandis que le conseil et le numérique comptent les effectifs les plus jeunes.

	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-64 ans
Agriculture, sylviculture et pêche	3 176	7 258	3 024	1 815
Industrie	70 379	145 157	118 765	105 568
Énergie	16 491	21 510	19 359	13 623
Eau, environnement	4 321	6 567	4 148	2 247
Construction, BTP	12 138	13 037	12 138	7 193
Télécommunications	2 926	6 339	5 851	9 508
Banques, assurances	4 413	8 147	11 542	9 845
Entreprises de services du numérique (ESN)	15 821	23 732	20 568	18 986
Sociétés de conseil (hors numérique)	19 385	23 539	15 231	11 077
Sociétés de conseil (stratégie, audit)	10 113	11 857	5 580	7 672
Autres activités tertiaires	45 569	57 457	47 550	47 550
Total	205 738	329 181	267 460	236 599

« Les télécommunications affichent la population la plus âgée (les 50-64 ans y sont majoritaires), tandis que le conseil et le numérique comptent les effectifs les plus jeunes »

LE RECRUTEMENT EN DÉTAIL

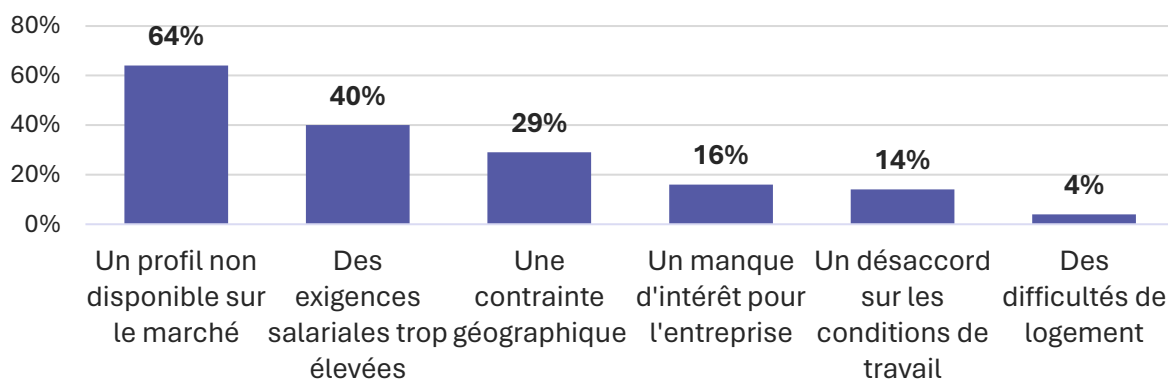
En 2025, **29 % des répondants ont été personnellement impliqués** dans le recrutement d'un ingénieur. Fait notable, **41 % d'entre eux n'ont rencontré aucune difficulté**, une proportion en nette hausse (31 % en 2024). La tension n'est pas quantitative mais qualitative : ce sont des profils précis qui manquent, pendant que l'insertion des plus jeunes se tend. Le marché ne manque pas d'ingénieurs, mais des bons profils, au bon endroit.



Des difficultés de recrutement bien présentes

Quand la difficulté à recruter existe, elle tient d'abord à **l'absence de profils disponibles sur le marché (64 %)** et à des **exigences salariales jugées trop élevées (40 %)**, loin devant les contraintes géographiques (29 %).

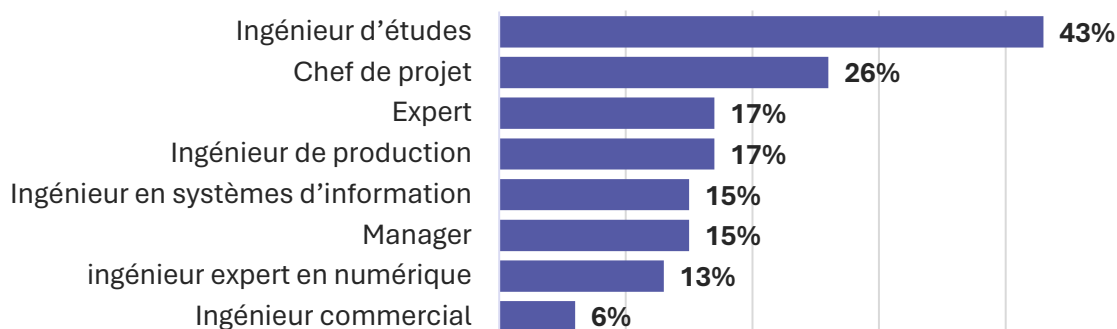
Les difficultés de recrutement sont liées à :



Des profils rares

Les **ingénieurs d'études** sont de loin les plus difficiles à recruter (**43 %**), devant les chefs de projet (26 %) et les experts (17 %).

Quel(s) profil(s) avez-vous du mal à recruter ?



RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE DES INGÉNIEURS

Pour la grande majorité des ingénieurs et scientifiques, le départ à la retraite est **volontaire (84 %)** ; 16 % l'ont subi. Et la retraite ne rime pas avec inactivité : **94 % des retraités répondants déclarent une activité bénévole**, dans deux organismes en moyenne. Chez les ingénieurs en activité approchant la retraite, la préparation reste une affaire personnelle. **92 % s'y préparent seuls** et à peine 1 % bénéficient d'un accompagnement payé par leur employeur.



Un ingénieur sur cinq déjà en âge de partir à la retraite

Sur les 24 000 ingénieurs répondants ayant renseigné leur année de naissance (poids redressé), **19,7 % sont soit déjà retraités, soit ont atteint l'âge légal de départ correspondant à leur génération**, sans avoir encore quitté l'activité. En 2025, 20 % des ingénieurs avaient moins de 30 ans. Le renouvellement des générations constitue donc un enjeu majeur pour maintenir des effectifs d'ingénieurs en activité stables.

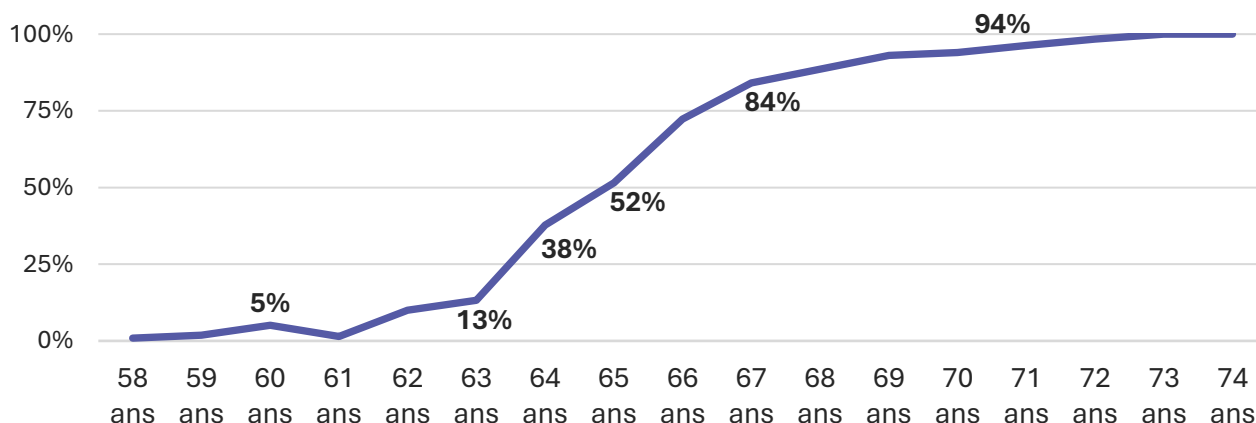
Un ingénieur sur cinq déjà à la retraite ou en âge de partir à la retraite



- Déjà retraités ou préretraités
- Susceptibles de partir (âge légal atteint, encore en activité)
- Ingénieurs non éligibles à la retraite

La bascule vers la retraite se concentre **entre 63 et 67 ans** : 13 % des ingénieurs de 63 ans sont retraités, 38 % à 64 ans, **environ la moitié à 65 ans**, et plus de huit sur dix à 67 ans. Avant 62 ans, les départs restent rares.

Part des répondants de chaque âge déclarant être retraités ou préretraités

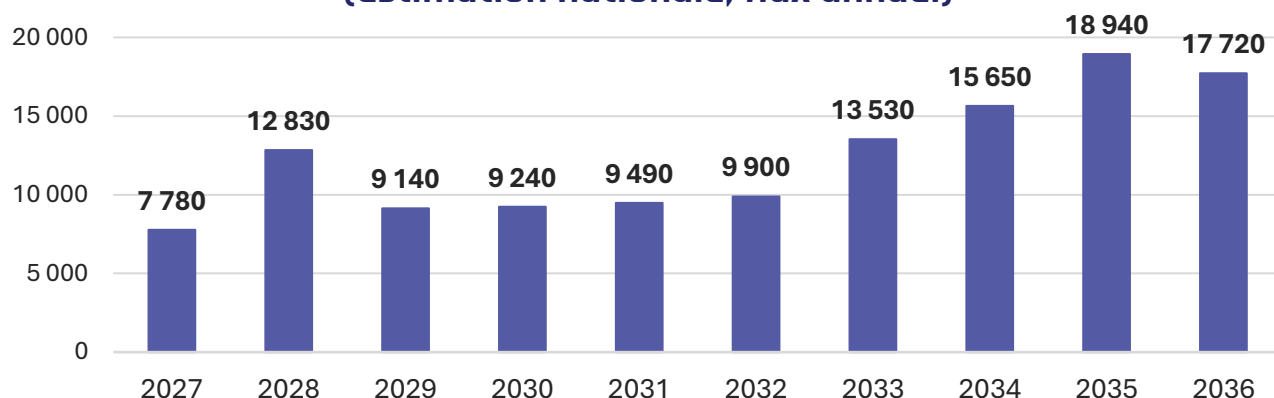




Projection de la population des ingénieurs à 10 ans

Le taux de retraités reste globalement stable, de 16,7 % à 19,4 % de la population totale entre 2026 et 2036, soit +2,7 points en dix ans. **Mais le flux annuel de nouveaux éligibles à la retraite croît nettement** : d'environ 7 800 par an en 2027 à près de 19 000 en 2035, porté par l'arrivée des générations nées après 1969 (palier final de la réforme à 64 ans). Le nombre hypothétique de nouveaux ingénieurs diplômés chaque année est la moyenne des nouveaux diplômés entre 2021 et 2025 rapportée au stock d'ingénieurs actifs, soit 4,02 %/an. On utilise une moyenne sur 5 ans plutôt que la seule année 2025 (5,37 %) pour lisser le biais de sur-représentation des jeunes diplômés dans l'enquête.

Nouveaux éligibles à la retraite (estimation nationale, flux annuel)



Une pension jugée satisfaisante

La pension brute médiane s'établit à **58 000 € par an** (41 000 € pour le premier quart des retraités, 75 000 € pour le quart supérieur). **74 % des retraités jugent leur retraite satisfaisante** ; un sur cinq doit faire attention à ses dépenses, et 7 % restreignent fortement ou complètent par une activité. Par ailleurs, **32 % disposent d'une part de retraite par capitalisation**.

Comment considérez-vous votre pension de retraite ?



■ Satisfaisante

■ Oblige à faire attention aux dépenses

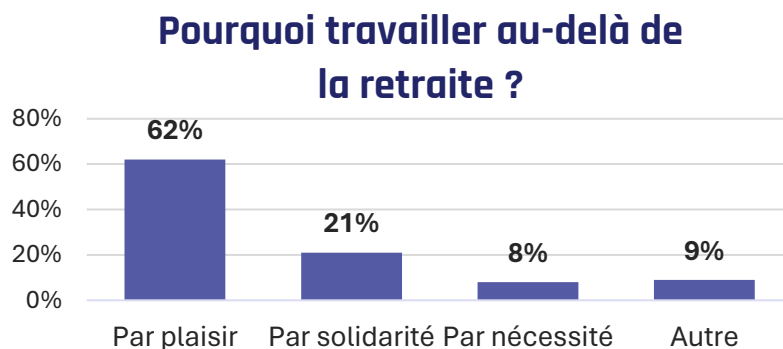
■ Vous avez dû restreindre vos dépenses

■ Insuffisante (cumul d'activités)



Des ingénieurs qui travaillent plus longtemps par choix

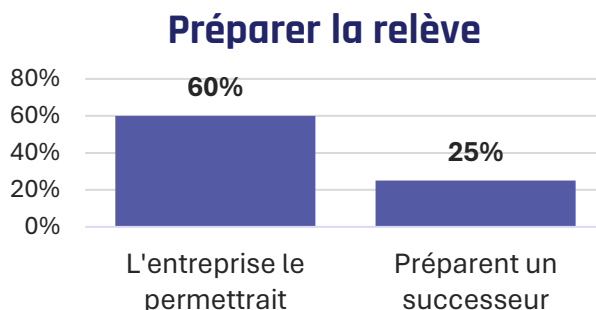
Près d'un tiers des ingénieurs proches de la retraite (32 %) envisagent de travailler au-delà du terme légal, mais **par plaisir (62 %) bien plus que par nécessité financière (8 %)**. Et 75 % jugent leur montant de retraite satisfaisant.



Un manque de transmission vis-à-vis de son successeur

La passation, en revanche, reste un angle mort. **Un senior sur quatre (25 %) déclare préparer son successeur**, bien que 60 % indiquent que leur entreprise le permettrait.

S'y ajoute la méconnaissance des dispositifs : 44 % ignorent ce qu'est le mécénat de compétence.



Ce que révèlent ces chiffres

L'hypothèse d'une paupérisation des seniors ne se vérifie pas : la prolongation d'activité relève d'un choix de sens, et les ingénieurs âgés forment un vivier d'expérience disponible, par envie.

Reste un chantier net : structurer le passage de relais et faire connaître les dispositifs, pour combler l'écart entre une possibilité largement offerte (60 %) et une **préparation effective du successeur encore rare (25 %)**.

A man and a woman are smiling and looking down at a project on a table. The man is on the left, wearing a black t-shirt and a watch. The woman is on the right, wearing a blue t-shirt, glasses, and a necklace. They are in a workshop or lab setting with various equipment and materials on the table. The image has a pink and blue color overlay.

PARTIE 4

LES RÉMUNÉRATIONS

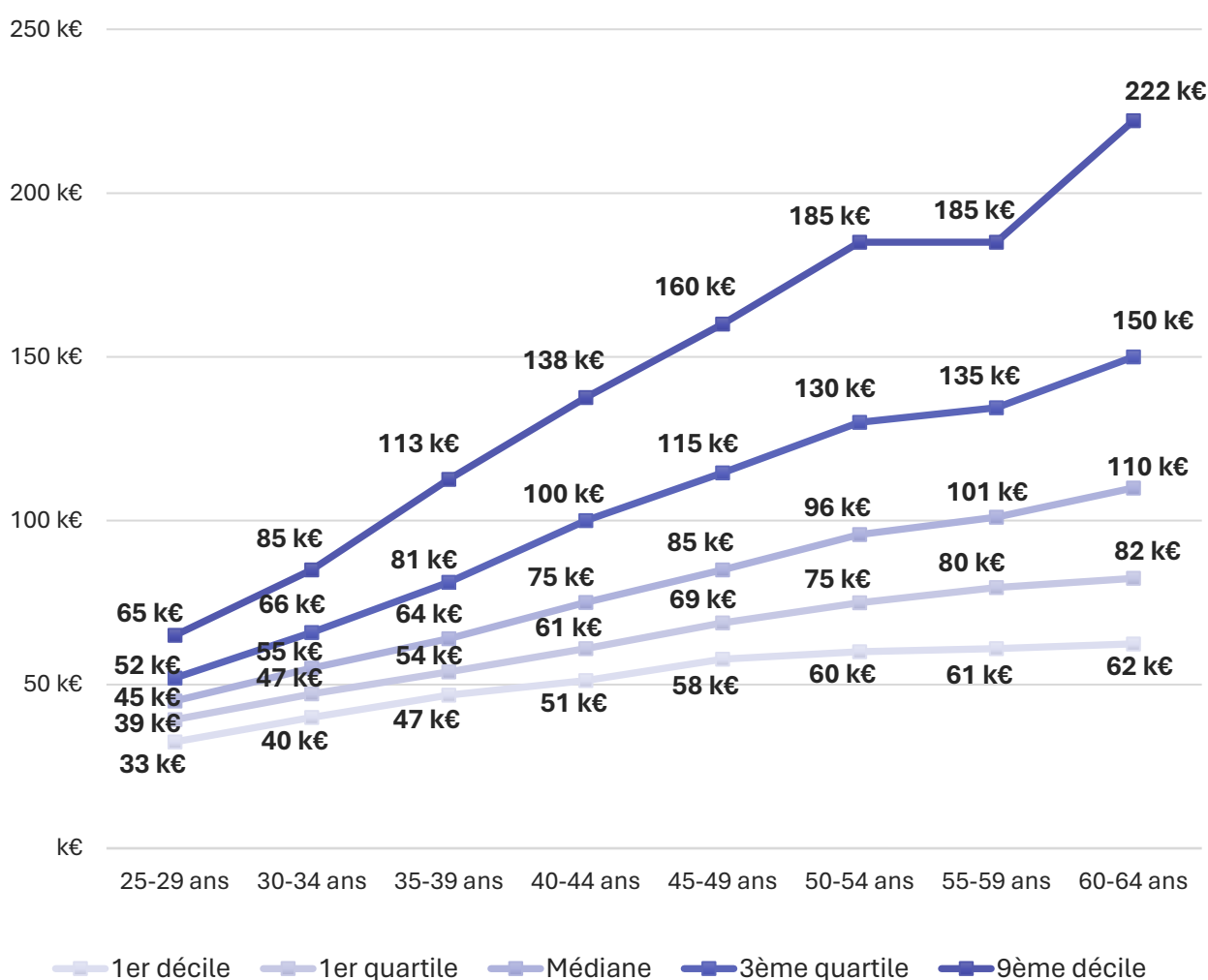
LES SALAIRES DES INGÉNIEURS

Le salaire brut médian des ingénieurs s'établit à **67 800 € en 2025**, en légère progression par rapport à 2024 (67 000 €). **L'écart entre les rémunérations se creuse fortement avec l'âge.**



Éventail des salaires

L'écart entre les déciles s'élargit nettement à mesure que la carrière avance. En début de carrière (25-29 ans), il n'y a que **33 000 € entre le 1er décile (32 000 €) et le 9e décile (65 000 €)**. À 60-64 ans, ce même écart atteint **160 000 € (62 000 € contre 222 000 €)** : les trajectoires salariales divergent profondément en fin de carrière.



Salaire brut annuel en équivalent temps plein, population salariée, valeurs en milliers d'euros.

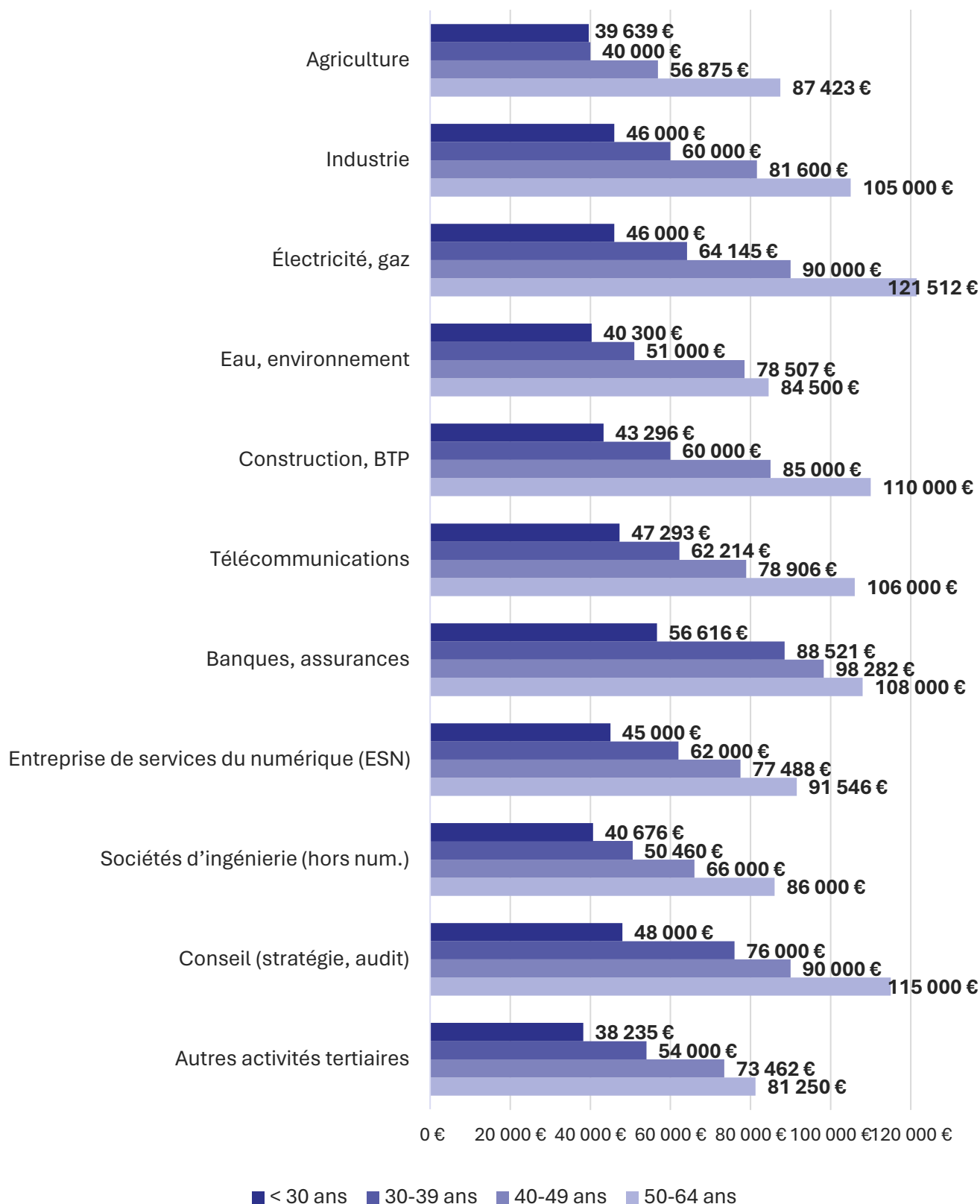
Les déciles et quartiles découpent la population selon le salaire.

- Le 1er décile est le seuil sous lequel se situent les 10 % les moins rémunérés ;
- Le 1er Quartile sépare les 25 % les moins rémunérés ;
- La médiane sépare la population en deux parties égales, la moitié a un salaire inférieur ou égal au salaire médian, l'autre moitié perçoit un salaire supérieur.



Salaires médians par secteur et tranche d'âge

Les salaires médians **progressent avec l'âge dans tous les secteurs**. Contrairement aux années précédentes, **le conseil et les ESN ne marquent plus de plafonnement après 50 ans** : leurs rémunérations continuent de croître. Les niveaux seniors les plus élevés s'observent dans **l'électricité-gaz (121 512 €), le conseil (115 000 €) et la construction (110 000 €)** ; la progression est plus contenue dans l'eau et les autres activités tertiaires.

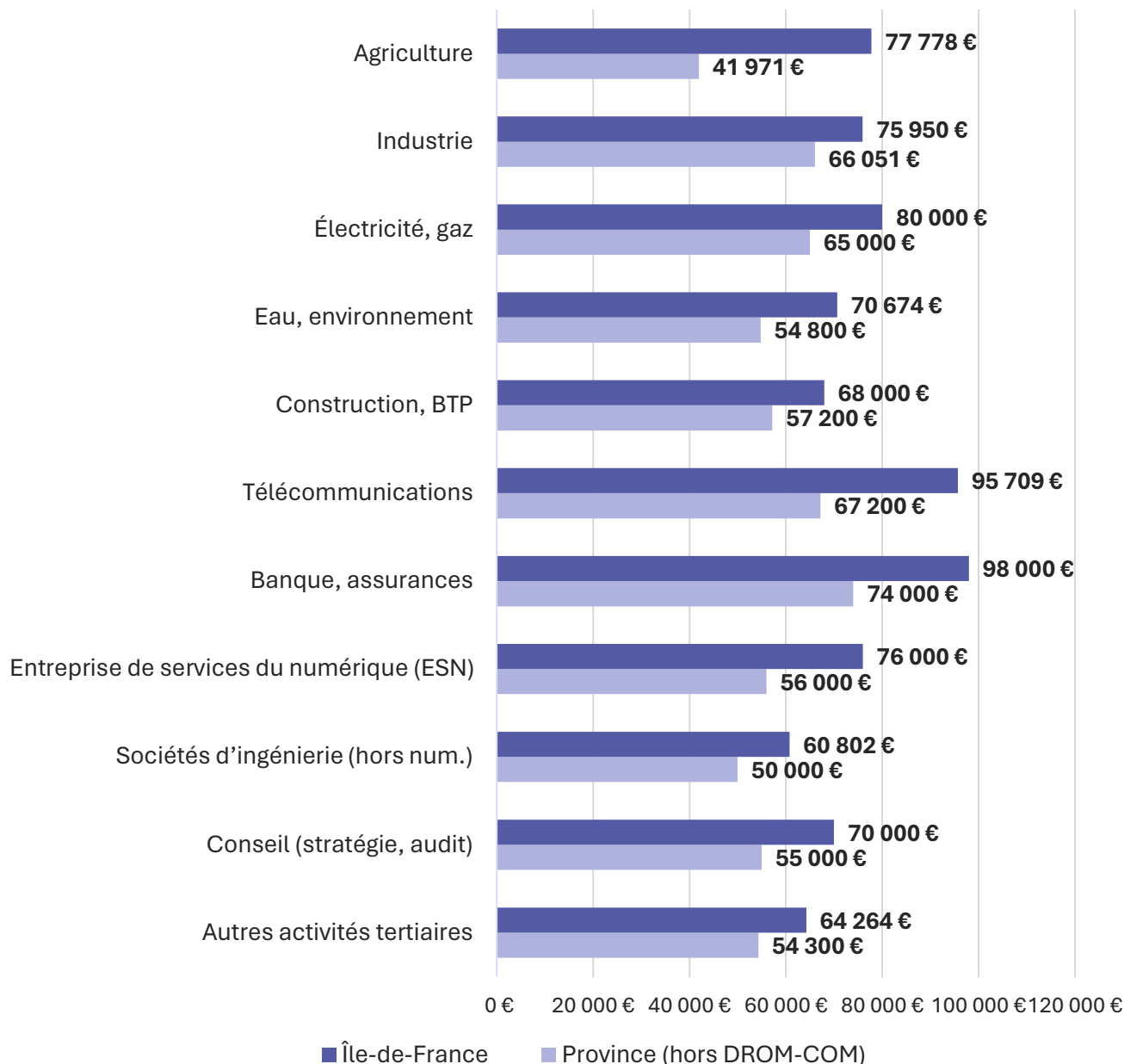




Salaires médians par secteur et lieu en France

En 2025, les salaires médians varient fortement selon le secteur et la région de travail.

En **Île-de-France**, ils sont systématiquement plus élevés, jusqu'à **98 000 € dans la banque-assurance et 95 700 € dans les télécoms**. La province accuse une décote de l'ordre de 20 % en moyenne. Les DROM-COM ne sont pas représentés (effectifs insuffisants).

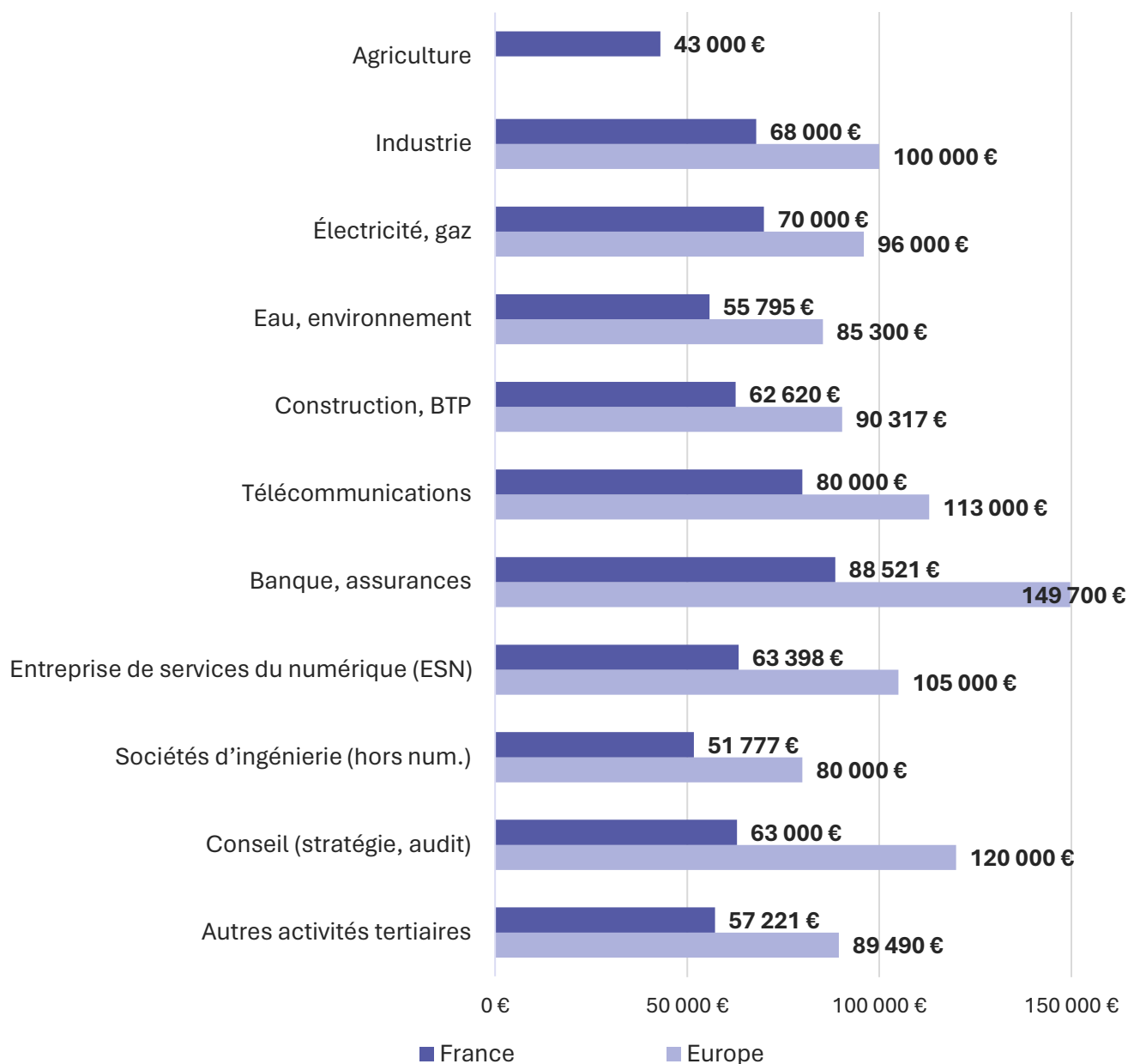


La « prime parisienne » est loin d'être uniforme. Elle est la plus faible dans l'industrie (+15 %) et la construction (+19 %), mais grimpe à +42 % dans les télécoms, +36 % dans le numérique (ESN) et +32 % dans la banque-assurance. Autrement dit, **ce sont les métiers du numérique, de la finance et des télécoms qui rémunèrent le plus les ingénieurs travaillant à Paris**, là où la concurrence pour les talents est la plus vive. L'agriculture affiche un écart hors norme, sur une base trop faible pour être interprétée.



Salaires médians par secteur et lieu en Europe

À l'échelle européenne, les rémunérations des ingénieurs sont **systematiquement supérieures à celles pratiquées en France**, reflet de disparités économiques et de marchés plus tendus. L'écart est particulièrement marqué dans **la banque-assurance (149 700 € contre 88 521 €), le conseil (120 000 € contre 63 000 €) et le numérique**. À l'international hors Europe, les effectifs sont insuffisants pour publier des chiffres ; l'agriculture européenne n'est pas non plus renseignée.



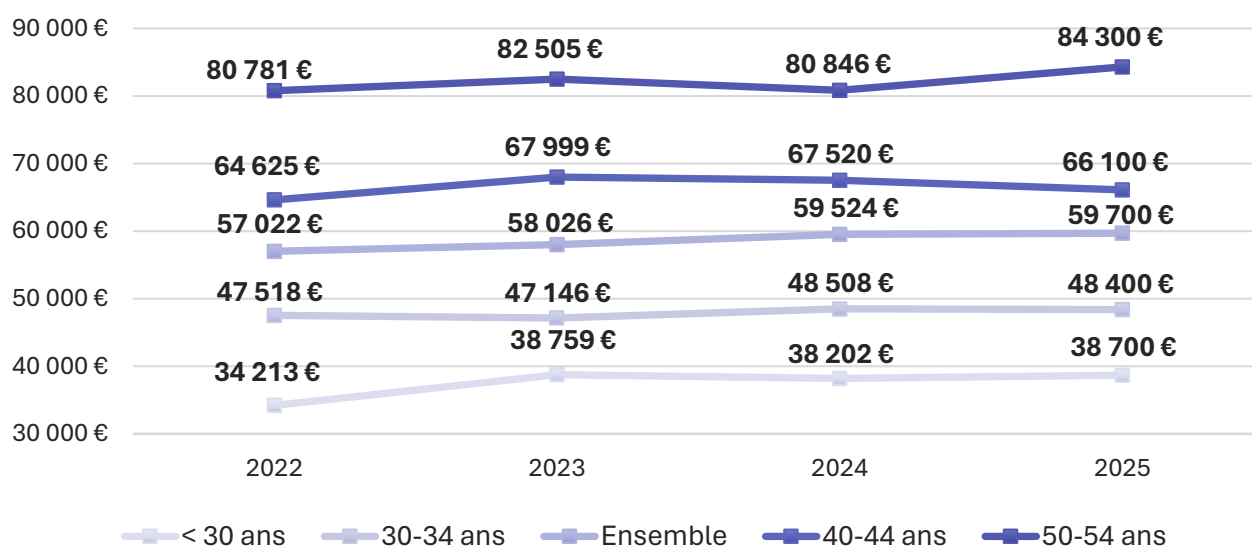
« À l'échelle européenne, les rémunérations des ingénieurs sont systématiquement supérieures à celles pratiquées en France »

HISTOIRE DES RÉMUNÉRATIONS



Histoire de rémunérations

Après le creux de 2022, marqué par la flambée des prix, les revenus réels des ingénieurs **poursuivent leur redressement en 2025**. La plupart des tranches d'âge se stabilisent ou progressent légèrement : les 50-54 ans atteignent leur plus haut niveau (84 300 € constants), l'ensemble des ingénieurs se maintient autour de 59 700 €, et les moins de 30 ans restent stables (38 700 €). Seuls les 40-44 ans accusent un léger tassement.



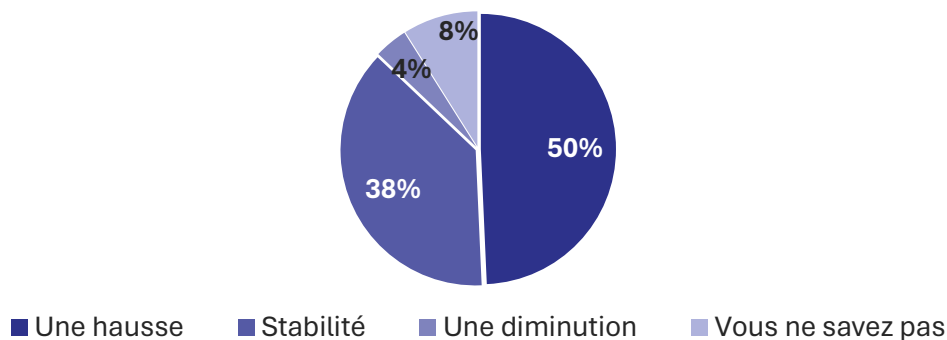
Lecture : revenus médians exprimés en euros constants de 2021 (déflatés par l'indice des prix à la consommation INSEE, base 2015). Salaires bruts en équivalent temps plein, population salariée.



Évolutions de rémunération attendues

Pour 2026, **la moitié des ingénieurs (50 %) comptent sur une hausse de salaire**, 38 % anticipent une stabilité et seuls 4 % redoutent une baisse : un optimisme quasi identique à celui de 2025.

Quelle évolution de rémunération envisagez-vous pour l'année 2026 ?



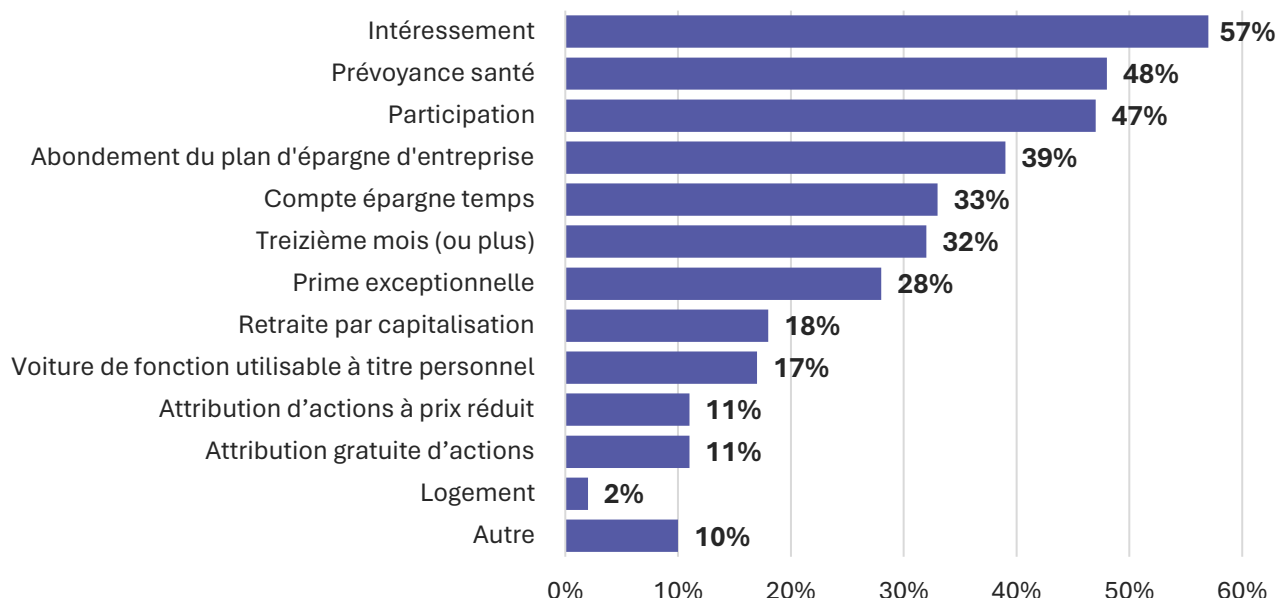
AVANTAGES SALARIAUX ET PRIMES



Avantages salariaux et primes

L'**intéressement** (57 %), la **prévoyance santé** (48 %) et la **participation** (47 %) restent les avantages les plus répandus. La structure est quasi inchangée par rapport à 2024, avec un léger recul de la voiture de fonction (de 19 % à 17 %).

De quels avantages et primes avez-vous bénéficié ?



Ce que révèlent ces chiffres

Les **dispositifs collectifs d'épargne et de partage de la valeur** sont désormais quasi **généralisés**, tandis que les avantages plus individualisés (voiture de fonction, actionnariat) restent l'apanage d'une minorité.

68 %

bénéficient d'au moins
un dispositif de partage de la
valeur (intéressement,
participation ou abondement)

3,5

avantages cumulés
en moyenne par ingénieur

19 %

seulement profitent d'un
dispositif d'actionnariat
salarié

A man and a woman are working together in a laboratory or workshop. The man, on the left, is wearing a black t-shirt and a watch, and is smiling while looking down at a white rectangular object on the table. The woman, on the right, is wearing a dark blue t-shirt, glasses, and a necklace, and is also smiling while looking at the same object. They are both leaning over the table, which has various equipment and wires on it. The background is a blurred laboratory setting with shelves and equipment. The image has a pink and blue color gradient overlay.

PARTIE 5

FOCUS DOCTEURS ET DOCTORANTS

INSERTION ET PARCOURS

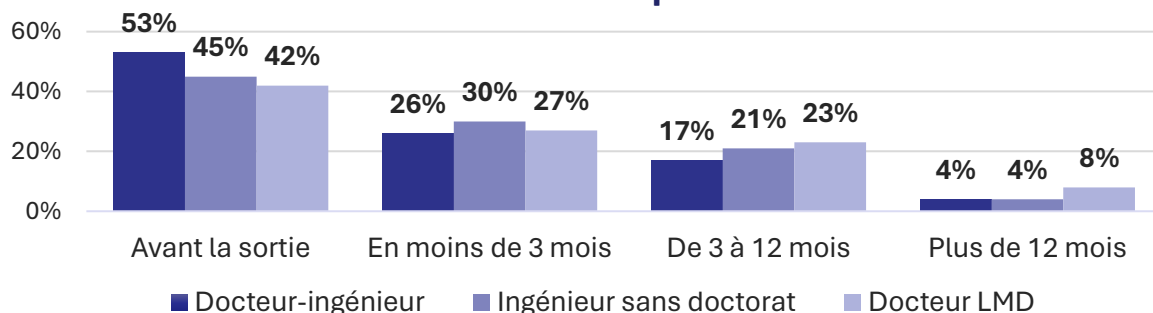
5 à 6 % des ingénieurs détiennent aussi un doctorat . Cette page complète la page « profils et salaires » en suivant l'entrée dans la vie active des docteurs. Loin de retarder l'entrée dans l'emploi, **le doctorat associé à un diplôme d'ingénieur offre l'insertion la plus rapide**.



Une insertion rapide, surtout pour les docteurs-ingénieurs

Les docteurs-ingénieurs s'insèrent le plus vite : 79 % décrochent leur premier emploi avant la sortie ou en moins de 3 mois, devant les ingénieurs sans doctorat (75 %). **Les docteurs-LMD (Licence, Master, Doctorat) sont un peu plus lents (69 %)**, avec une entrée plus étalée, mais sur une base réduite (91 répondants).

Temps écoulé entre l'obtention de votre doctorat et le début d'un emploi stable



La voie académique pour poursuivre dans la recherche

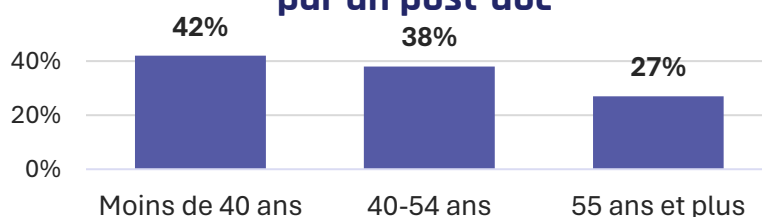
Le doctorat passe souvent par une étape académique avant l'emploi stable : **38 % des docteurs-ingénieurs ont fait un ou plusieurs post-docs** et 10 % ont occupé un poste d'ATER. **Ce détour ne pénalise pas l'insertion** : la grande majorité finit par rejoindre rapidement un emploi stable.



Un parcours qui s'allonge au fil des générations

Le passage par un post-doc se généralise : 42 % des docteurs-ingénieurs de moins de 40 ans en ont fait un, contre 27 % des 55 ans et plus. La voie vers l'emploi stable **intègre de plus en plus une étape post-doctorale**.

Part des docteurs-ingénieurs passés par un post-doc



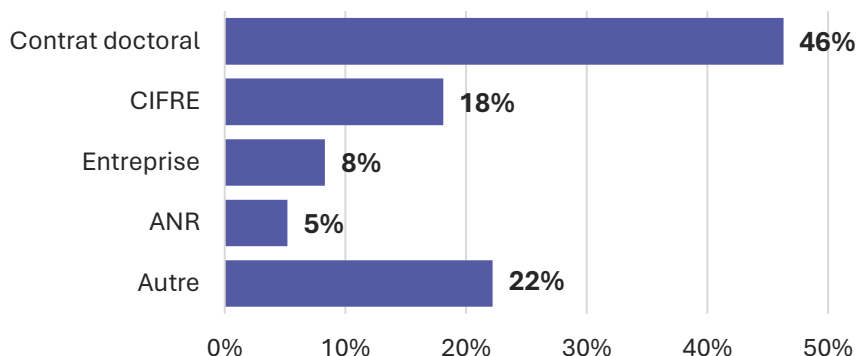


Un doctorat à double visage, académique et entreprise

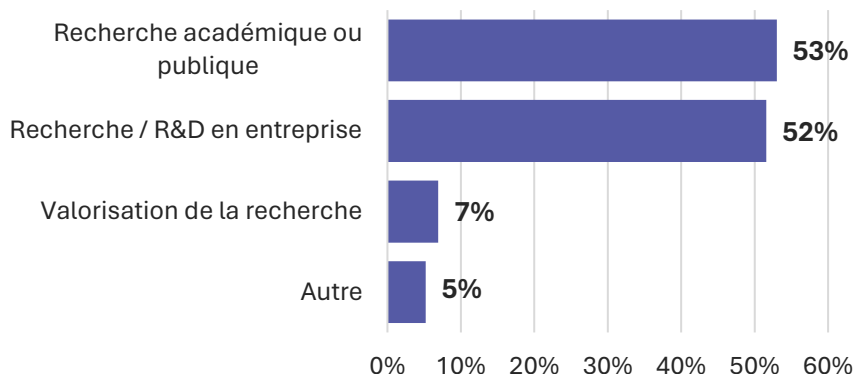
Le doctorat des ingénieurs reste majoritairement financé par la voie académique : **46 % des thèses reposent sur un contrat doctoral** (et 5 % sur un financement ANR). Mais l'entreprise n'est pas absente : la CIFRE (18 %) et le financement direct par l'entreprise (8 %) couvrent ensemble plus d'un quart des doctorats.

Surtout, le doctorat n'est plus seulement un projet académique. Dès le démarrage de leur thèse, les futurs docteurs visent **presque autant la R&D en entreprise (51,6 %) que la recherche académique ou publique (53 %)**. Les deux mondes pèsent désormais à parts quasi égales dans les ambitions de départ (plusieurs réponses possibles).

Mode de financement de la thèse



Projet professionnel au démarrage de la thèse



Ce que révèlent ces chiffres

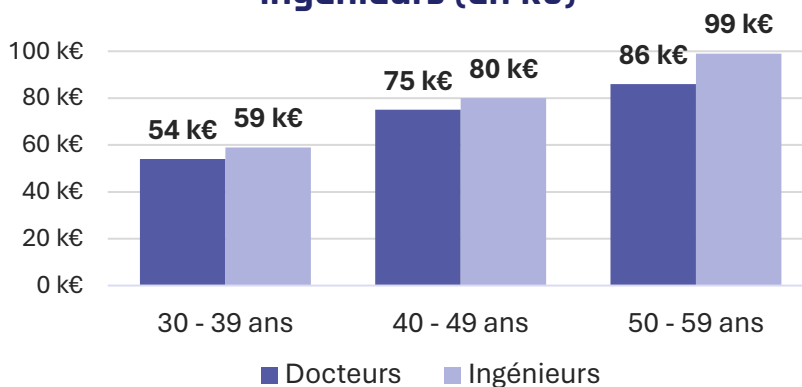
Le profil du docteur-ingénieur se distingue par un double ancrage : un cursus universitaire fort en amont (**93 % diplômés d'une école d'ingénieurs**, 76 % titulaires d'un Master 2) et, dès le projet de thèse, une **orientation autant tournée vers l'entreprise que vers l'académique**. Si le financement demeure majoritairement public, l'équilibre des ambitions de départ confirme que le doctorat est devenu une voie d'accès à la R&D industrielle autant qu'à la recherche publique : un signal pour les entreprises comme pour les dispositifs de thèse en entreprise.



Un profil reconnu, encore peu valorisé financièrement

Les docteurs ne regrettent pas leur choix : **79 % estiment que le doctorat a été un plus dans leur carrière** (11 % seulement jugent que non). Mais la reconnaissance financière n'est pas au rendez-vous pour les docteurs LMD : à tout âge, leur salaire médian reste inférieur à celui des ingénieurs, et l'écart se creuse avec l'expérience.

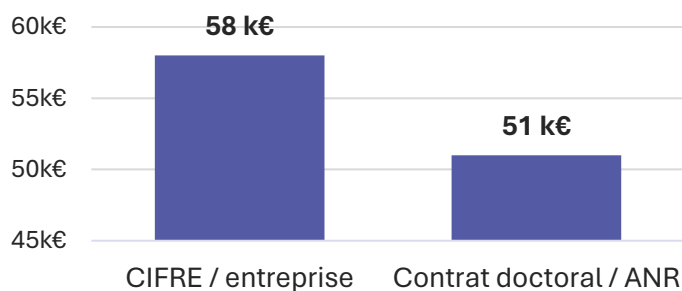
Salaire médian : docteurs vs ingénieurs (en k€)



Une disparité de salaire selon le financement de la thèse

Le financement de la thèse dessine deux trajectoires : les docteurs CIFRE (financés par l'entreprise) affichent **un salaire médian de 58 k€, contre 51 k€ pour les académiques**, et décrochent plus souvent un premier emploi en lien avec leur thèse (72 % contre 65 %).

Salaire médian selon le financement de la thèse



Ce que révèlent ces chiffres

Que le doctorat soit jugé utile tout en restant moins rémunéré que la voie ingénieur interroge la valorisation de ce profil par les entreprises. Les dispositifs de thèse en entreprise (CIFRE) améliorent l'insertion. Enfin, le doctorat laisse une trace dans le rapport à l'IA, une vigilance critique plus marquée, et l'encadrement de doctorants accompagne un travail plus riche de sens.

A man and a woman are smiling and looking down at a project on a table. The man is on the left, wearing a black t-shirt and a watch. The woman is on the right, wearing a blue t-shirt, glasses, and a necklace. They are in a workshop or lab setting with shelves in the background. The image has a pink and blue color gradient overlay.

PARTIE 6

LE RAPPORT AU TRAVAIL

LA SATISFACTION AU TRAVAIL

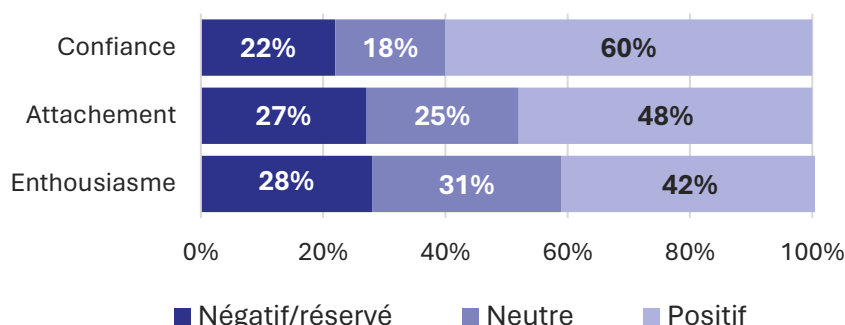
Les ingénieurs sont globalement satisfaits de leur travail : **68 % donnent une note de 4 ou 5 sur 5** (moyenne 3,7). Mais derrière ce socle, **l'engagement envers l'employeur est plus nuancé**.



Confiants mais peu enthousiastes face à leur employeur

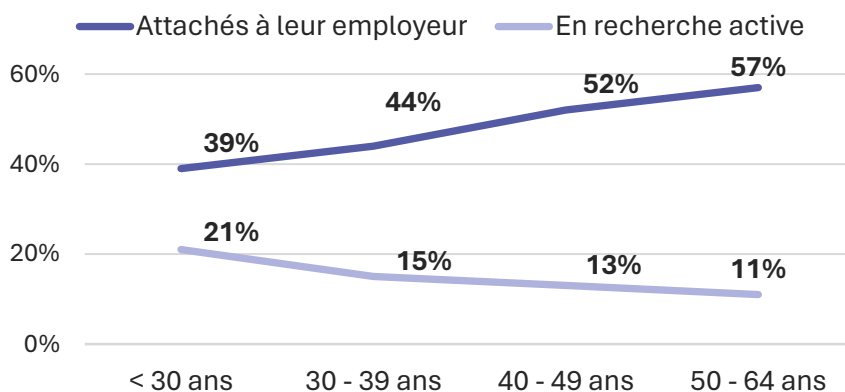
Les trois sentiments envers l'employeur se classent nettement : **la confiance domine (60 % positifs), devant l'attachement (48 %) et l'enthousiasme (42 %)**. Près d'un tiers se disent simplement « neutres » sur l'enthousiasme : les ingénieurs font confiance à leur employeur plus qu'ils ne vibrent pour lui.

Vos sentiments face à votre employeur



Avec l'âge, on s'attache et on bouge moins

La satisfaction varie peu avec l'âge (~67 %), mais le rapport à l'employeur, lui, se transforme : **l'attachement grimpe de 39 % chez les moins de 30 ans à 57 % chez les 50-64 ans**, tandis que la part en recherche active tombe de 21 % à 11 %. Les jeunes ingénieurs restent les plus mobiles.



Ce que révèlent ces chiffres

Le tableau est celui d'une **satisfaction solide mais sans ferveur** : les ingénieurs font confiance à leur employeur et apprécient leur équilibre de vie, mais l'enthousiasme reste tiède et l'attachement se construit surtout avec l'ancienneté. **Pour les plus jeunes, plus mobiles et moins attachés, la fidélité n'est jamais acquise** : un enjeu direct de rétention des talents.

LE SENS DU MÉTIER D'INGÉNIEUR

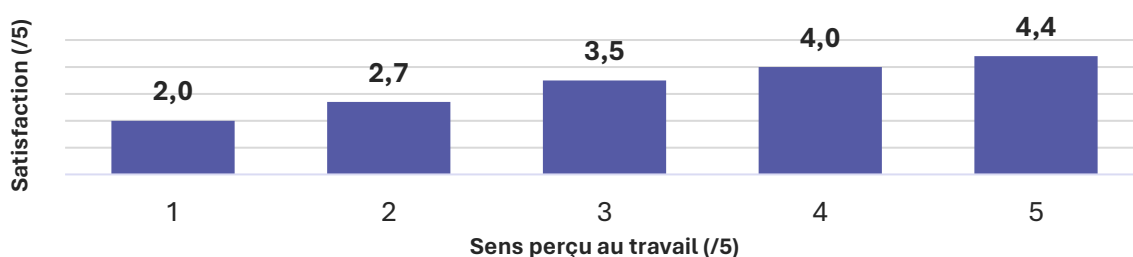
Fidéliser les ingénieurs tient d'abord à la **considération** qui leur est portée. Cultiver le sens et tenir ses promesses de valeurs vaut plus que tout avantage périphérique.



Une satisfaction qui grimpe avec le sens du travail

Rien ne pèse autant sur la satisfaction des ingénieurs que le sens qu'ils trouvent à leur travail. Entre ceux qui n'en trouvent aucun à leur travail et ceux qui lui en trouvent pleinement, **la satisfaction globale grimpe de 2,0 à 4,4 sur 5** : un effet plus puissant que tout autre facteur.

Satisfaction globale selon le sens perçu au travail (/5)



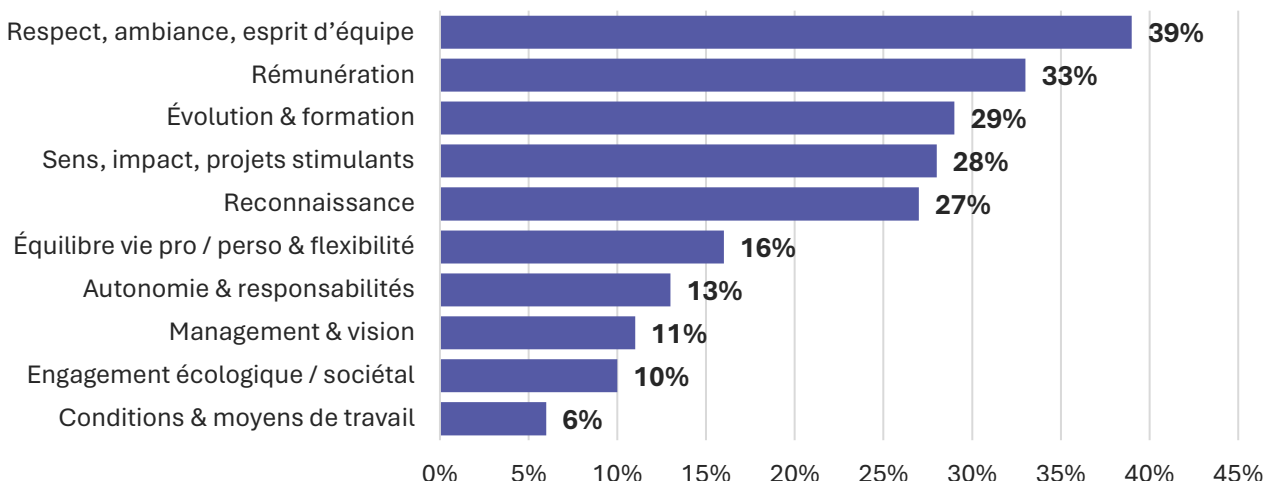
Lecture : 1 = aucun sens, 5 = plein sens ; un ingénieur qui estime que son travail ne lui apporte aucun sens sera en moyenne très peu satisfait (2/5).



L'humain avant la fiche de paie

Interrogés librement sur ce qui les engage, les ingénieurs placent l'humain avant la fiche de paie : **le respect, l'ambiance et l'esprit d'équipe arrivent en tête (39 %)**, devant la rémunération (33 %), suivis des perspectives d'évolution, du sens des missions et de la reconnaissance.

Quels leviers vous motivent au travail ?

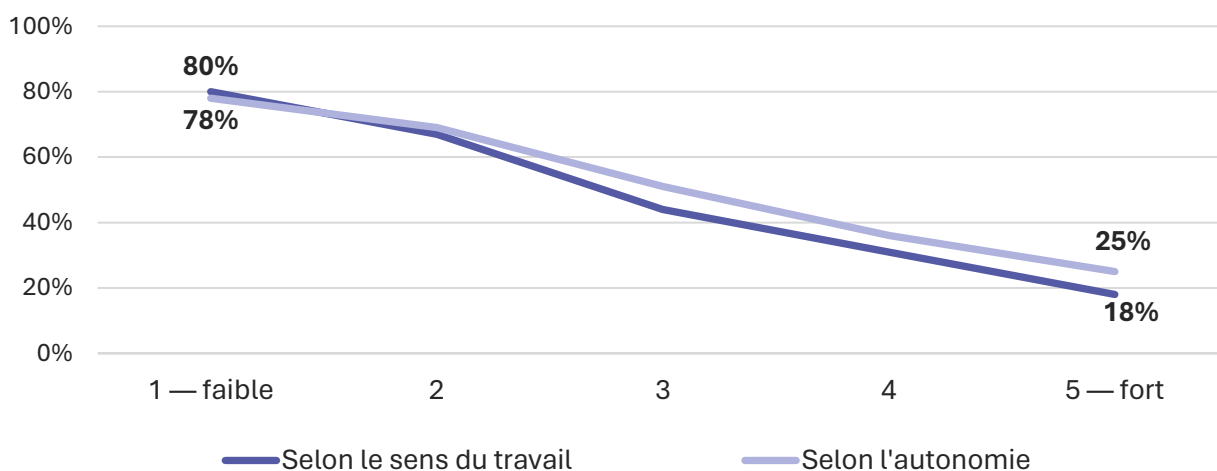




Le sens fidélise davantage que l'autonomie

L'envie de changer d'employeur s'effondre quand le sens ou l'autonomie progresse, mais au plus haut niveau, **un ingénieur très autonome reste plus enclin à partir (25 %) qu'un ingénieur qui trouve pleinement du sens (18 %)** : l'autonomie atténue le besoin de sens, elle ne le remplace pas. L'alignement entre travail et valeurs s'impose d'ailleurs comme le premier critère de changement d'employeur (4,2 sur 5).

Envie de changer d'employeur (/5)



« Rien ne pèse autant sur la satisfaction des ingénieurs que le sens qu'ils trouvent à leur travail. Entre ceux qui n'en trouvent aucun et ceux qui lui en trouvent pleinement, la satisfaction globale grimpe de 2,0 à 4,4 sur 5 »

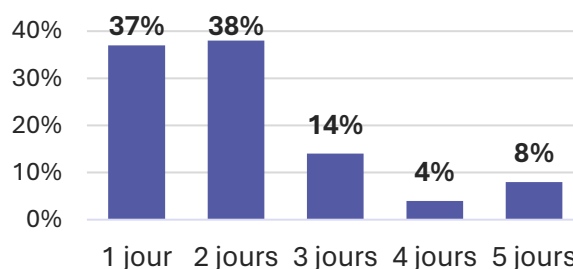
LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est désormais ancré dans le quotidien des ingénieurs salariés. Ni tout présentiel, ni tout distanciel : pratique et aspirations convergent vers un à deux jours de télétravail par semaine. Le bureau garde sa place : **seuls 3 % rêvent d'un télétravail complet et près des trois quarts redoutent l'effritement du lien collectif**. Le défi des employeurs n'est plus d'accorder le télétravail, mais d'**entretenir le sentiment d'appartenance** dans un quotidien devenu hybride.



Une pratique généralisée

Près de 9 ingénieurs salariés sur 10 télétravaillent (87 %), le plus souvent un à deux jours par semaine (médiane : 2 jours). Le désir rejoint la pratique : 69 % jugent idéal un rythme d'un à deux jours, tandis que seuls 3 % souhaiteraient un télétravail complet et 14 % un retour à 100 % de présentiel.



Un gain en flexibilité, une perte pour le lien social

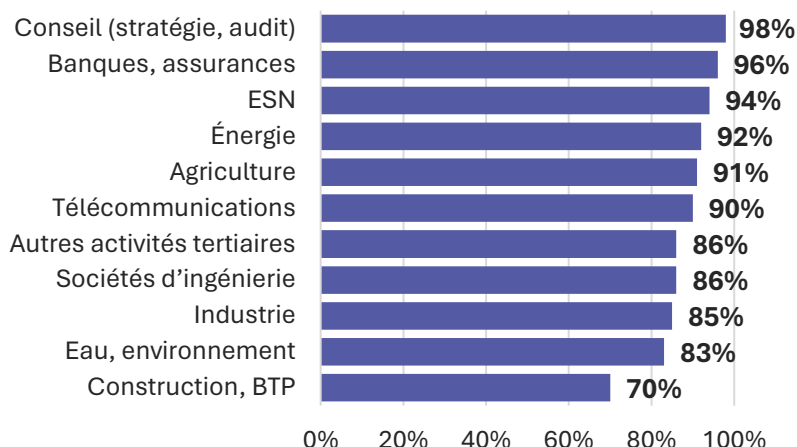
Pour 52 % des ingénieurs, le télétravail est un facteur de motivation. Les atouts les plus cités sont l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, la concentration et la flexibilité. Mais la limite est largement partagée : **72 % estiment que trop de télétravail réduit le sentiment d'appartenance**, et l'isolement et la perte du lien social sont les principaux reproches.



Des écarts marqués selon le secteur

La pratique varie fortement selon l'activité : **quasi systématique dans le conseil (98 %), la banque-assurance (96 %) et le numérique (94 %)**, elle tombe à 70 % dans la construction, métier de terrain. En revanche, elle varie peu selon l'âge (84 à 89 %) ou le niveau de responsabilité (85 % des managers, 89 % des non-managers).

Pratique du télétravail par secteur



LA MOBILITÉ

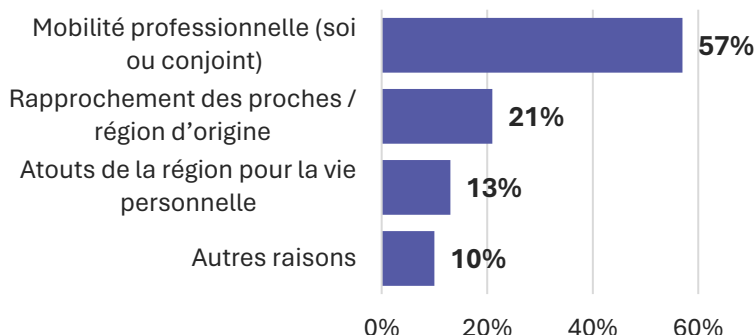
La mobilité géographique est **d'abord professionnelle et globalement réussie**, mais elle se concentre en début de carrière. Passé 40 ans, le déménagement devient l'exception, d'autant que la mobilité engage le couple : un conjoint sur deux seulement suit. **Pour attirer les talents en région, mieux vaut viser les jeunes carrières.**



Une mobilité d'abord professionnelle, et bien vécue

Le déménagement est avant tout motivé par **la mobilité professionnelle (57 %)**, loin devant le rapprochement familial (21 %) ou les atouts de la région (13 %). Et il est bien vécu : 83 % se disent satisfaits de leur dernière mobilité, 85 % de la qualité de vie de leur région.

Raison de la mobilité



La cellule familiale, clé de la mobilité

La mobilité reste une affaire de couple : **54 % des ingénieurs déclarent que leur conjoint les a suivis** lors de leur dernière mobilité, mais près d'un sur deux (46 %) n'a pas été suivi, signe de la **contrainte des couples à double carrière**.

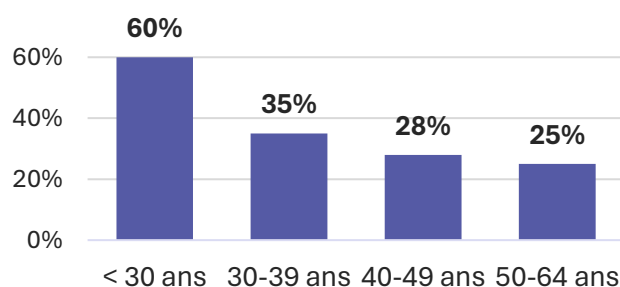
C'est également un **projet de couple inégal**, surtout à l'international. Si l'ingénieur en mobilité à l'international est un homme, son conjoint le suit dans 58 % des cas, contre 42 % des cas pour une femme en mobilité à l'international.



Bouger ? Surtout quand on est jeune

37 % des ingénieurs envisagent de changer de région dans les trois ans (dont 13 % fermement).

Mais l'appétit de mobilité s'effondre avec l'âge : 60 % des moins de 30 ans l'envisagent, contre 25 % des 50-64 ans. La mutation interne, elle, reste stable (~18 %).



MANAGEMENT ET ORGANISATION

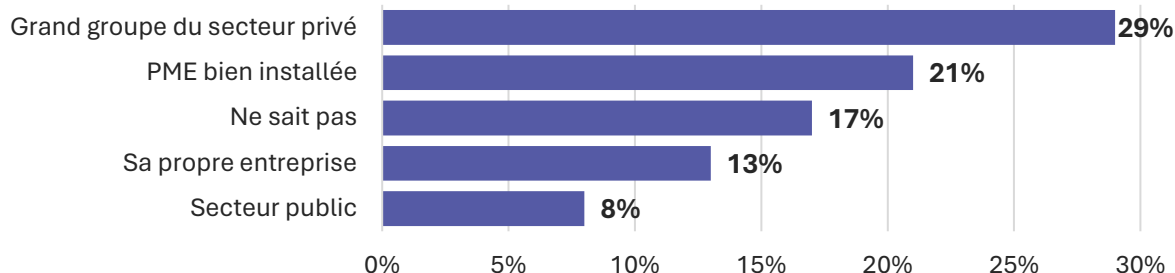
Les réponses font tomber deux idées reçues : animer une équipe sans autorité formelle n'épuise pas davantage (stress et reconnaissance identiques), et l'accès au sommet ne déçoit pas.



Ce que les ingénieurs attendent de leur entreprise

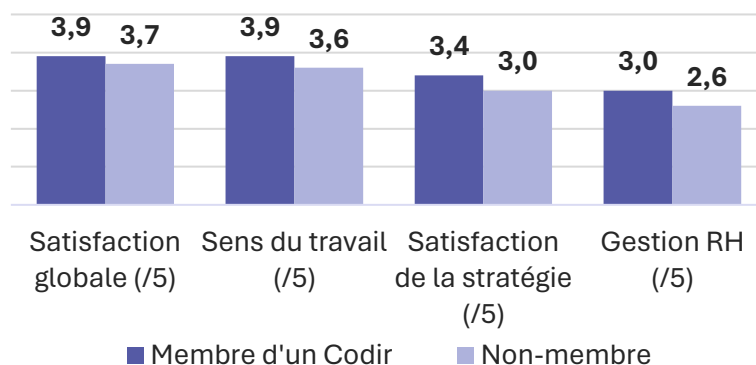
L'employeur idéal des ingénieurs reste le **grand groupe privé (29 %)**, devant la PME bien installée (21 %) et la création de leur propre entreprise (13 %). Le secteur public, lui, n'attire que 8 %.

L'employeur idéal des ingénieurs



Accéder à la gouvernance ne désenchante pas

Et contrairement à l'intuition, **accéder à la gouvernance ne désenchante pas** : les membres d'un Codir sont plus satisfaits (3,9 contre 3,7/5), trouvent davantage de sens (3,9 contre 3,6) et jugent mieux la stratégie (3,4 contre 3,0).



Ce que révèlent ces chiffres

25 %

souhaitent une formation à l'IA sans qu'aucune offre n'existe :
71 % se forment seuls

46 %

des syndiqués font confiance à leur employeur, contre 61 % des non-syndiqués :
un rapport plus distant

21 %

d'intention de départ dans les sociétés à capital public, qui fidélisent le mieux (≈ 38 % ailleurs)

L'INGÉNIEUR ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

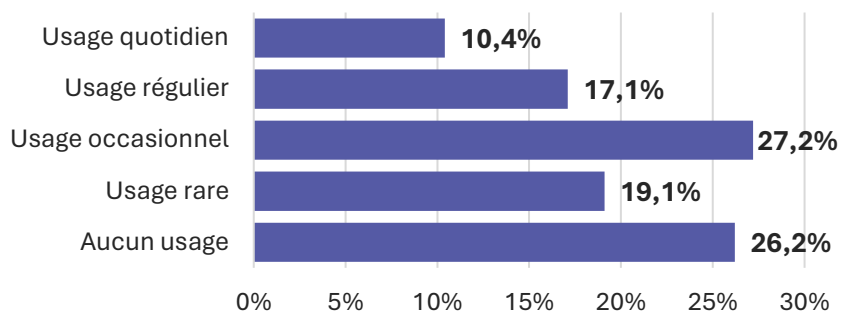
L'IA s'est installée dans le quotidien des ingénieurs : **74 % l'utilisent au moins occasionnellement**, dont 27 % régulièrement ou quotidiennement. L'IA générative domine très largement (92 % des usages).



Un usage massif

Près de **trois ingénieurs sur quatre (73,8 %)** utilisent **désormais l'IA dans leur travail**, et plus d'un sur quatre (27,5 %) de façon intensive. L'outil est entré dans le quotidien professionnel, mais la confiance reste mesurée : **5,6 sur 10** en moyenne accordés à ses résultats.

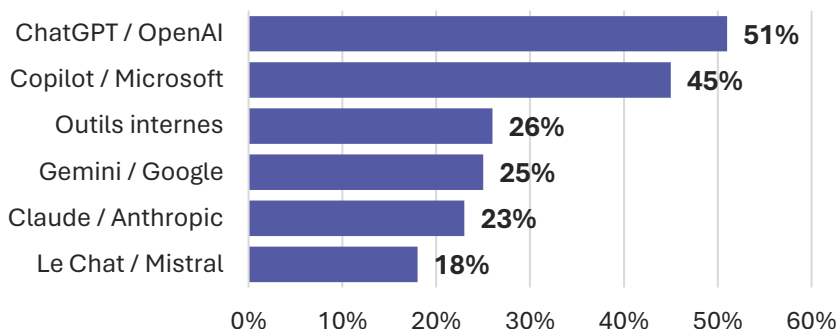
Intensité d'usage de l'IA au travail



Des outils déjà largement adoptés

ChatGPT (51 %) et Copilot (45 %) dominent, devant les outils internes, Gemini, Claude et Mistral. Les usages portent surtout sur l'analyse de données, la rédaction technique et l'automatisation des processus.

Outils IA utilisés au travail





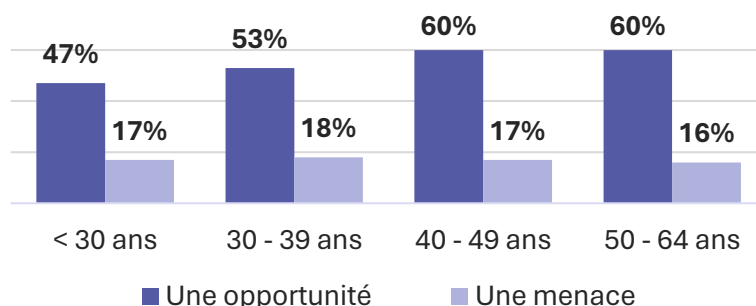
Une opportunité plus qu'une menace ?

56 % des ingénieurs voient l'IA comme une opportunité, 17 % seulement comme une menace ; 81 % pensent qu'elle modifiera leur métier.

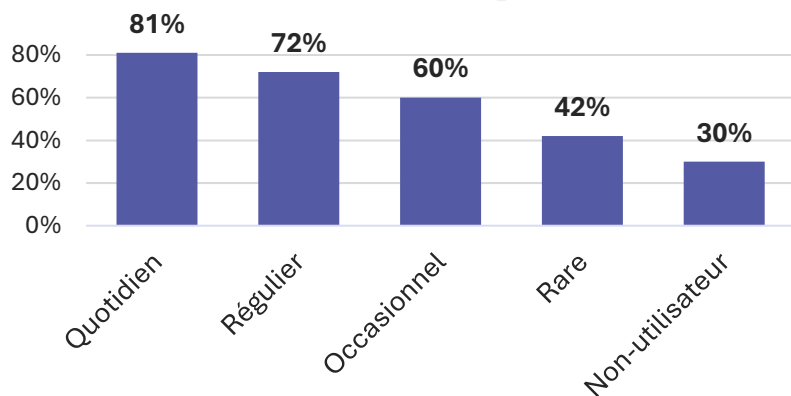
Fait contre-intuitif : les plus de 40 ans y voient plus d'opportunités (60 %) que les moins de 30 ans (47 %).

Plus l'IA entre dans le quotidien, moins elle inquiète : **81 % des utilisateurs quotidiens y voient une opportunité**, contre 30 % des non-utilisateurs. La familiarité désamorce la peur, sans l'effacer : ce sont les plus aguerris qui se disent aussi les plus lucides, **26 % se sentant personnellement menacés**.

Vous considérez l'IA comme :



IA perçue comme une opportunité selon l'usage



Des gains réels, avec une vigilance assumée

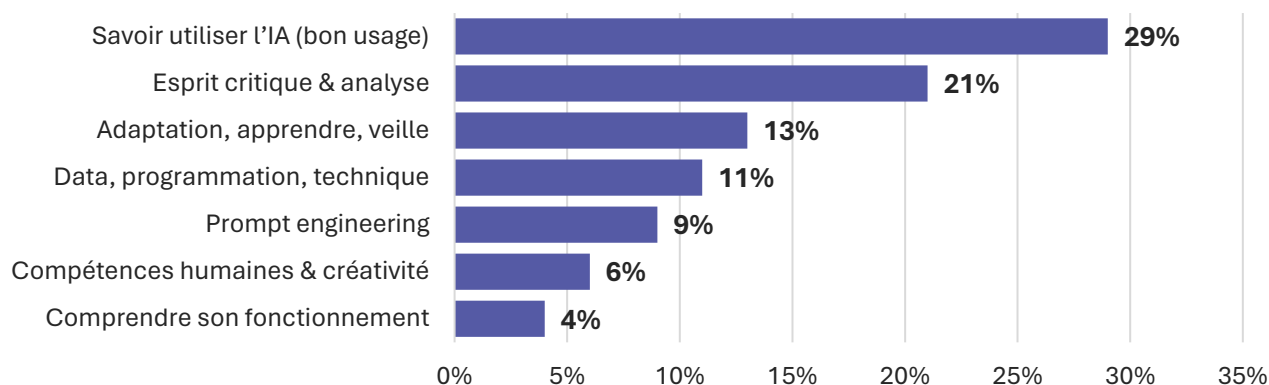
Les ingénieurs en mesurent les gains autant que les risques. Côté bénéfices : **efficacité et qualité (65 %)**, **automatisation des tâches répétitives (63 %)**, **réduction des délais (42 %)**. Mais ils restent lucides face aux risques : sécurité et confidentialité (80 %), désinformation / deepfakes (72 %), dépendance excessive (68 %), enjeux éthiques (66 %) ; un sur cinq redoute une perte de sens. Les compétences jugées prioritaires sont **le prompting (60 %)** et **la vérification critique des résultats (51 %)**, mais si 59 % sont formés ou vont l'être, **un quart réclament une formation qu'ils n'ont pas encore reçue**.



Se projeter face à l'IA

Les ingénieurs abordent l'avenir avec discernement. Face à l'IA, ils misent moins sur la technique pure que sur **le bon usage de l'outil (29 %)** et **l'esprit critique (21 %)**.

Quelles compétences vous semblent essentielles à développer face à l'IA ?



Ce que révèlent ces chiffres

L'IA s'est imposée dans le travail des ingénieurs sans emporter leur adhésion aveugle : ils se jugent plus compétents (6,2/10) qu'ils ne lui font confiance (5,6/10), et les docteurs gardent une distance critique encore plus marquée. Deux chantiers émergent : **combler le déficit de connaissance de l'AI Act**, et **structurer le partage des pratiques d'une communauté** prête à s'organiser, en s'appuyant sur les experts, déjà premiers diffuseurs.

2,9/5

Connaissance de l'AI Act,
pourtant jugé important par
64 % des ingénieurs

74 %

des ingénieurs sont sensibles
à la souveraineté des
données, sans clivage de
génération

68 %

souhaitent des ateliers ou
formations dédiés à l'IA

A man and a woman are working together on a project in a workshop. The man is on the left, wearing a black t-shirt, and the woman is on the right, wearing a blue t-shirt and glasses. They are both smiling and looking at a small electronic device on the table. The background is a workshop with shelves and various tools. The image has a pink and blue color gradient overlay.

PARTIE 7

L'INGÉNIEUR DANS LA SOCIÉTÉ

L'INGÉNIEUR DANS LA SOCIÉTÉ ET LES TRANSITIONS

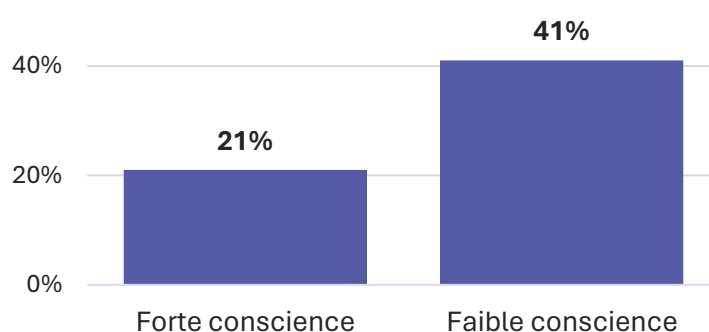
Les ingénieurs se vivent comme des acteurs de la transition : **80 % se reconnaissent un rôle clé** et 75 % se disent concernés par les impacts environnementaux de leur travail. La transition est perçue comme un progrès plutôt qu'une menace (81 % contre 19 %), des plus jeunes aux plus âgés.



Une conscience écologique qui ancre dans le métier

Fait contre-intuitif, la conscience écologique ancre dans le métier plutôt qu'elle n'en éloigne : les ingénieurs les plus sensibles aux enjeux environnementaux sont **nettement moins tentés de changer de poste (21 % contre 41 %)** et trouvent davantage de sens à leur travail (3,9 contre 3,0 sur 5). **L'écologie nourrit l'engagement, elle ne le détourne pas.**

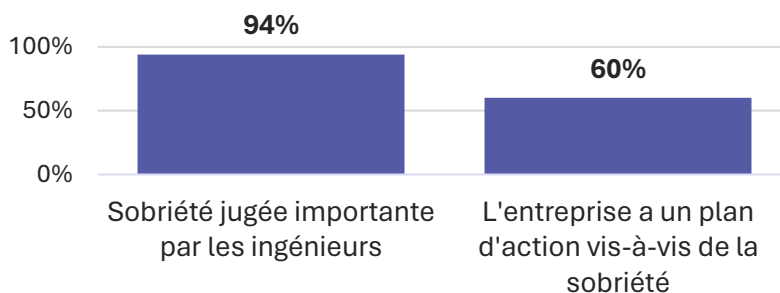
Envie de changer de poste selon la conscience écologique



Sobriété : la conviction devance l'action

Si 94 % jugent la sobriété importante (dont 57 % « très importante »), seuls 60 % estiment que leur entreprise dispose d'un véritable plan d'actions : 34 points séparent l'adhésion individuelle du passage à l'acte.

Sobriété : conviction vs action



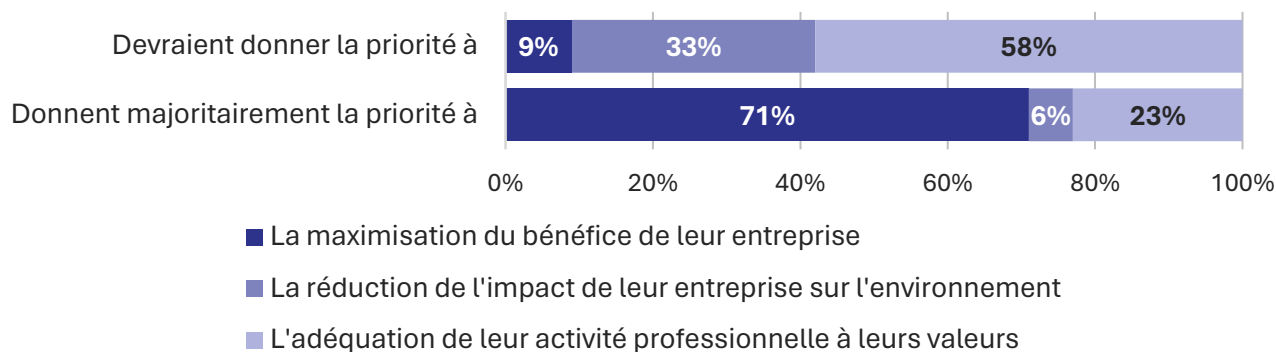
« Les ingénieurs se vivent comme des acteurs de la transition : 80 % se reconnaissent un rôle clé »



Idéal contre réalité : le grand écart des priorités

Le même hiatus traverse les priorités : interrogés sur ce qu'ils devraient privilégier, **91 % des répondants citent leurs valeurs et l'environnement** (9 % le profit), mais **71 % estiment servir d'abord, dans les faits, le bénéfice de l'entreprise**.

Selon vous, les ingénieurs et scientifiques :



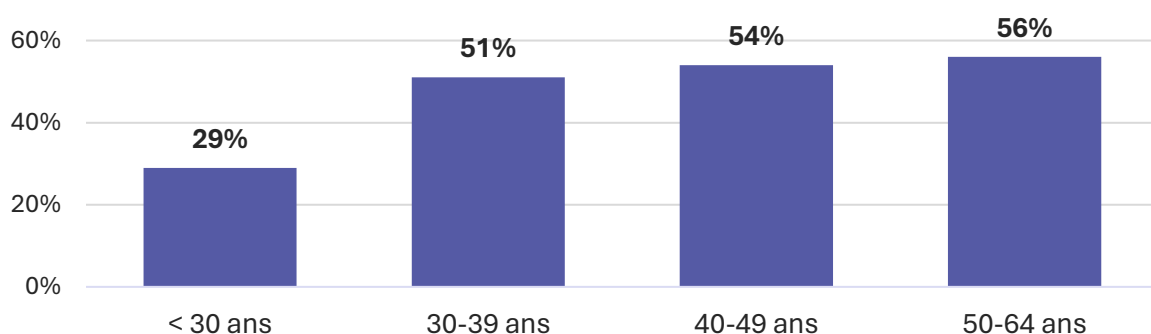
Une partie des ingénieurs parvient cependant à influencer leur entreprise par leurs valeurs, ce qui est encourageant.



Éthique au travail

19 % des ingénieurs ont déjà été concernés par une agression ou une discrimination, mais moins d'un sur deux dispose d'une procédure interne de signalement. **47 % se disent prêts à engager une action judiciaire**, avec un net effet d'âge (29 % avant 30 ans, 56 % au-delà de 50 ans), et seuls 11 % connaissent la Charte des Ingénieurs et Scientifiques responsables.

Seriez-vous prêt à lancer une procédure judiciaire ?

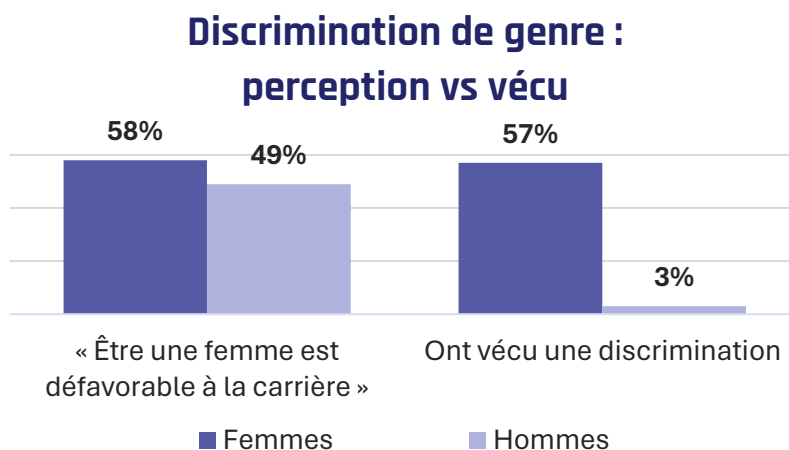


Les ingénieurs portent des convictions fortes mais perçoivent un monde du travail encore gouverné par la rentabilité, et manquent de repères pour agir. L'enjeu n'est pas de convaincre : **il est d'outiller le passage à l'acte**.



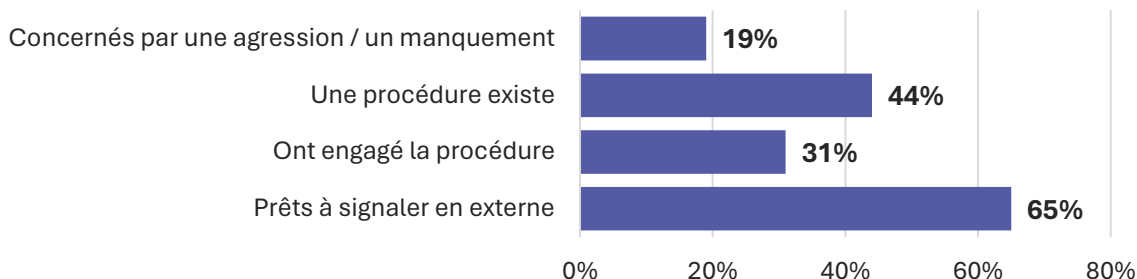
Une discrimination vécue par les femmes

Sur le principe, hommes et femmes se rejoignent : 49 % des hommes et 58 % des femmes jugent qu'être une femme est défavorable à la carrière. Mais le vécu sépare radicalement : **57 % des femmes ingénieures déclarent avoir subi une discrimination de genre, contre 3 % des hommes.**



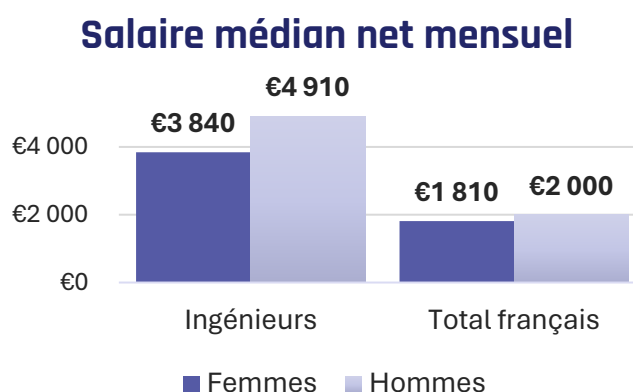
Et le signalement reste un parcours d'obstacles. Près d'un ingénieur sur cinq (19 %) a été concerné par une agression ou un manquement, mais **seules 44 % des entreprises disposent d'une procédure, et 31 % l'ont engagée**, alors que 65 % se disent prêts à signaler en externe. Un « mur du silence » interne demeure.

Du vécu au signalement (bases distinctes)



Un écart salarial marqué entre femmes et hommes

Les femmes ingénieures gagnent **3 840 € net par mois en médiane**, contre 4 910 € pour les hommes ingénieurs : un écart de 22 %, plus large que celui observé dans l'ensemble de la population active française. Cet écart tient pour partie à des effets de structure, mais la hiérarchie salariale de genre reste plus prononcée chez les ingénieurs. Une ingénieure gagne néanmoins un peu moins du double d'un homme actif parmi l'ensemble des français.



ENTREPRENEURIAT ET INDÉPENDANCE

L'indépendance reste une voie très minoritaire chez les ingénieurs : **seuls 3 % sont non-salariés**. Mais l'envie d'autonomie progresse, surtout en seconde partie de carrière.



Une minorité d'indépendants, mieux rémunérés

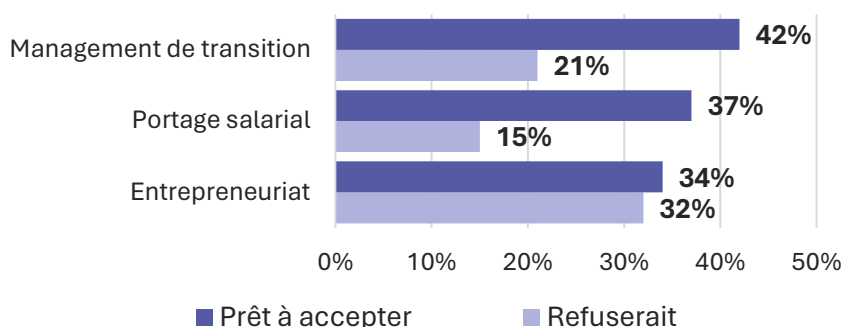
Parmi les rares non-salariés, on compte autant d'**indépendants ou professions libérales (49 %)** que de **chefs d'entreprise et gérants (42 %)**. Fait notable, leur **revenu médian atteint 74 100 €**, soit au-dessus du salaire médian des ingénieurs salariés (67 800 €) : l'indépendance paie.



Une ouverture mesurée aux formes d'emploi alternatives

Interrogés sur leur ouverture à différentes formes d'emploi, les ingénieurs accueillent plus volontiers **le management de transition (42 % prêts)** et le **portage salarial (37 %)** que l'entrepreneuriat pur. Ce dernier divise : 34 % seraient prêts, mais 32 % le refusent catégoriquement.

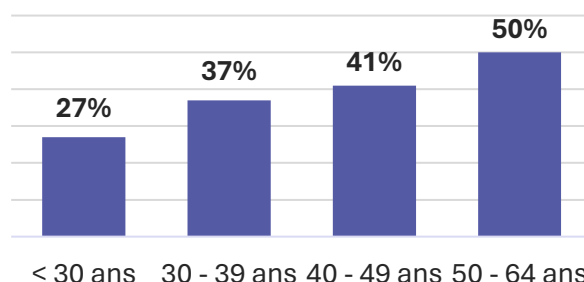
Ouverture aux formes d'emploi alternatives



Un appétit qui grandit avec l'expérience

Contrairement à l'image du jeune créateur de start-up, **l'ouverture à l'entrepreneuriat augmente avec l'âge** : de 27 % chez les moins de 30 ans à 50 % chez les 50-64 ans. L'indépendance ressemble moins à un rêve de jeunesse qu'à une option de seconde partie de carrière, adossée à l'expérience et au réseau.

Prêt à se lancer dans l'entrepreneuriat



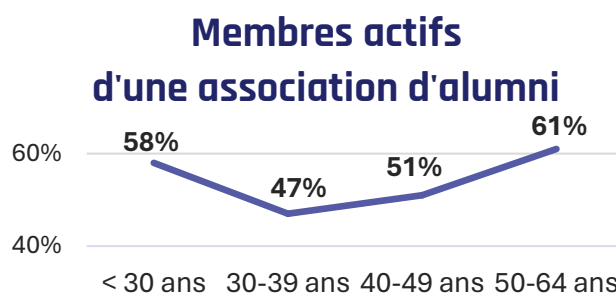
LA VIE ASSOCIATIVE

Les ingénieurs gardent un lien fort avec leur école, mais ce capital associatif reste largement sous-exploité, qu'il s'agisse du réseau des anciens ou du mécénat de compétences.



Les Alumni : une appartenance forte, un usage limité

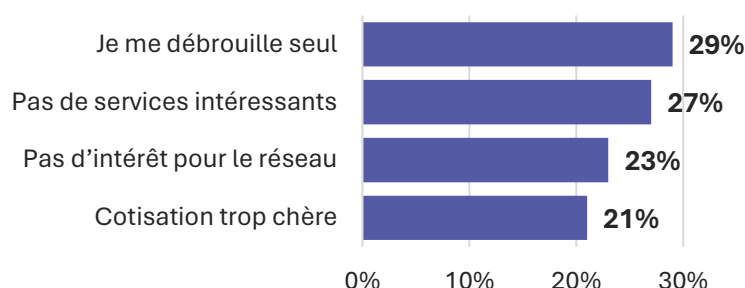
61 % des ingénieurs sont membres actifs de leur association d'anciens élèves et 62 % s'y impliquent au moins épisodiquement. Pourtant, seuls 11 % ont déjà mobilisé le réseau des anciens. L'engagement dessine un U selon l'âge : fort chez les jeunes diplômés et les seniors, plus faible en milieu de carrière.



Les freins à l'engagement dans les associations d'Alumni

Ceux qui ne s'impliquent pas invoquent d'abord **l'autonomie** (« je me débrouille seul », 29 %) et un **manque de services en contrepartie** (27 %), devant le désintérêt pour le réseau (23 %) et le coût de la cotisation (21 %). Le défi est moins l'attachement que la **valeur perçue**.

Raisons de ne pas s'impliquer dans son association d'alumni



Le mécénat de compétences, un angle mort

Le mécénat de compétences, mettre son expertise au service de l'Intérêt Général, reste **largement méconnu** : **44 % des ingénieurs déclarent ne pas savoir ce dont il s'agit**, et 13 % seulement l'envisagent. Un levier d'engagement quasi inexploité, alors même que les ingénieurs sont nombreux à pratiquer le bénévolat par ailleurs. La clé n'est pas de convaincre du bien-fondé, mais d'**offrir des services à forte valeur et de faire connaître le mécénat de compétences**, un gisement d'engagement pour la profession.

IESF VUE PAR LES INGÉNIEURS

L'enquête interroge aussi les ingénieurs sur leur lien avec Ingénieurs et Scientifiques de France (IESF), auteur de la brochure. Le constat : **une institution jugée utile mais encore peu connue, et un potentiel d'engagement largement inexploité.**

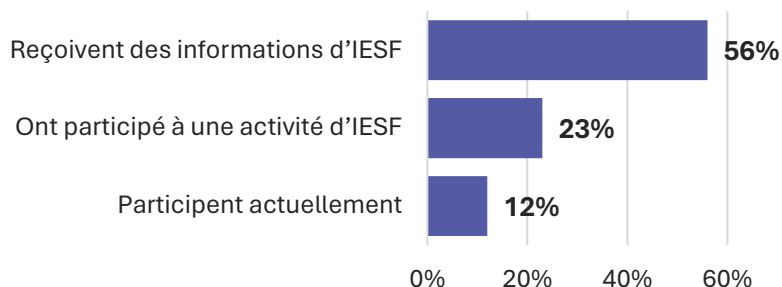


Un intérêt réel encore peu concrétisé

Plus de la moitié des répondants reçoivent des informations d'IESF.

Pourtant, seuls 23 % ont déjà participé à une activité et seuls 12 % disent y participer actuellement, par exemple en tant que bénévole.

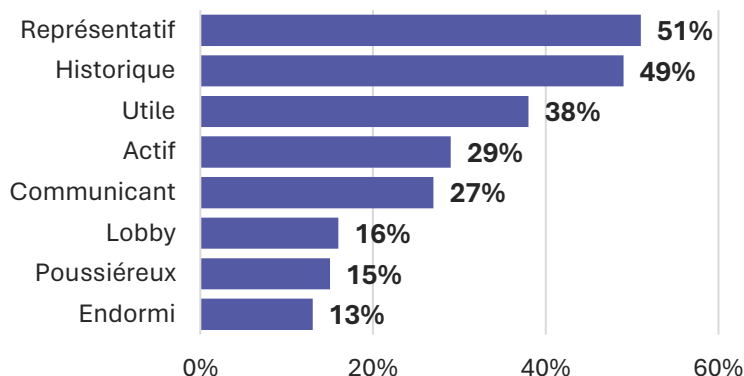
Connaissance d'IESF



IESF : une association utile mais traditionnelle

Les ingénieurs voient d'abord IESF comme **représentative (51 %)**, utile (38 %) et active (29 %). Mais l'image reste celle d'une institution « **historique** » (49 %), voire « poussiéreuse » ou « endormie » pour près d'un sur sept. Côté satisfaction, 42 % se disent satisfaits et 47 % ni l'un ni l'autre : **une image à raviver.**

Décrivez l'image d'IESF en 3 mots



« Les ingénieurs voient d'abord IESF comme représentative (51 %) et utile (38 %) »



L'auteur de ce document : IESF

Ingénieurs et Scientifiques de France (IESF) fédère des associations d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs, des associations scientifiques, techniques et professionnelles.

IESF, association reconnue d'utilité publique depuis 1860, représente les ingénieurs et/ou scientifiques de France (plus d'un million d'inscriptions au Répertoire) et met en valeur leur rôle important dans le développement économique et durable de la France.

IESF est présent sur tout le territoire français. Ses experts sont organisés en comités, par secteur d'activité ou par métier, et ils s'adressent aux entreprises, aux pouvoirs publics, au corps enseignant, au monde politique, et aux fédérations internationales d'ingénieurs et de scientifiques.

IESF - 7 rue Lamennais - 75008 Paris | enquete@iesf.fr | www.iesf.fr



À propos de l'Enquête IESF 2026

Le questionnaire électronique, le traitement, la rédaction de ce document a été réalisés par Optima Europe. IESF a confectionné la mise en forme de la brochure, nous remercions celles et ceux qui ont contribué à faire de cette enquête un succès et un outil de qualité, notamment les membres du Comité Observatoire d'IESF pour leur relecture.

Ce document peut être acheté pour 200 € auprès d'IESF sur le site www.iesf.fr ou en scannant le QR code ci-contre.



Les informations contenues dans ce document sont la propriété d'IESF. Toutes diffusions ou reproductions, même partielles, sont soumises à l'accord écrit d'IESF.

La citation de données isolées (1 graphique / chiffre) est autorisée en faisant apparaître obligatoirement la mention de la source : « **37ème enquête IESF 2026** » et le logo d'IESF téléchargeable ici.

Cette édition de l'Enquête IESF est dédiée à Gérard Duwat, décédé lors de la mise en page de cette brochure. Nous souhaitons rendre hommage à son engagement de longue date dans les travaux de l'Observatoire des ingénieurs en tant que Président puis membre. Il a contribué activement à la réalisation des Enquêtes nationales d'IESF depuis son premier mandat d'administrateur en 2008.



IESF

SOCIÉTÉ DES INGÉNIEURS ET
SCIENTIFIQUES DE FRANCE

www.iesf.fr

