

Enquête sur les **revenus** professionnels des **ingénieurs**,

sur les avantages conjoints, les possibilités offertes par les entreprises en matière de formation continue et la satisfaction des ingénieurs dans leur fonction au cours de l'exercice 2007.

Introduction

Cette nouvelle enquête s'adresse à tous les ingénieurs salariés des secteurs privé ou public autonome qui ont eu une année complète d'occupation professionnelle en 2007.

Méthodologie

Les questionnaires ont été envoyés à 5 398 ingénieurs affiliés à la FABI et diplômés entre 1967 et 2007. Au total, 5 308 questionnaires sont parvenus à leurs destinataires dont 87 % étaient des hommes et 13 % des femmes.

En 2006, 1 058 ingénieurs du secteur privé avaient répondu sur 5 932 interrogés soit 17,8 %. Cette année, ce pourcentage est tombé à 16,7 %.

Caractéristiques de l'échantillon

La figure 0.2 montre le nombre de réponses en fonction de l'année de promotion.

Le tableau 0.3 détaille l'occurrence des diplômes complémentaires chez les hommes et les femmes dans l'échantillon. 41 % des ingénieurs déclarent détenir une « autre formation universitaire » sanctionnée par un diplôme.

Nos enquêtes précédentes avaient montré une faible corrélation entre la connaissance des langues et les appointements. Étant donnée la grande subjectivité de la notion de « maîtrise » d'une langue étrangère, nous nous contenterons cette année de signaler le pourcentage d'ingénieurs déclarant connaître une autre langue :

Anglais : 94 %, Néerlandais : 52 %,
Allemand : 9 %, Espagnol : 8 %

Analyse des réponses

I. Analyse des appointements mensuels de novembre 2007 en fonction de l'année de promotion

Cette phase de l'analyse concerne exclusivement les rémunérations des ingénieurs qui travaillent à temps plein, dans le secteur privé ou

public autonome et qui étaient actifs en Belgique durant toute l'année 2007.

Ceci à l'exclusion de tous ceux qui ont perçu des revenus de remplacement ou encore des revenus d'activités professionnelles complémentaires, par exemple, comme indépendant.

Les analyses portent sur 850 questionnaires. Les salaires mensuels inférieurs à 2 000 €/mois ont été exclus pour cette partie. En effet, lorsque la rémunération mensuelle d'un ingé-

Tableau 0.1 : Répartition des réponses par diplôme et sexe

	Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs interrogés	4 632	676	5 308
Ingénieurs ayant répondu	780	107	887
Ingénieurs civils	706	80	786
Bioingénieurs	74	27	101

Figure 0.2 : Nombre de réponse par année de promotion

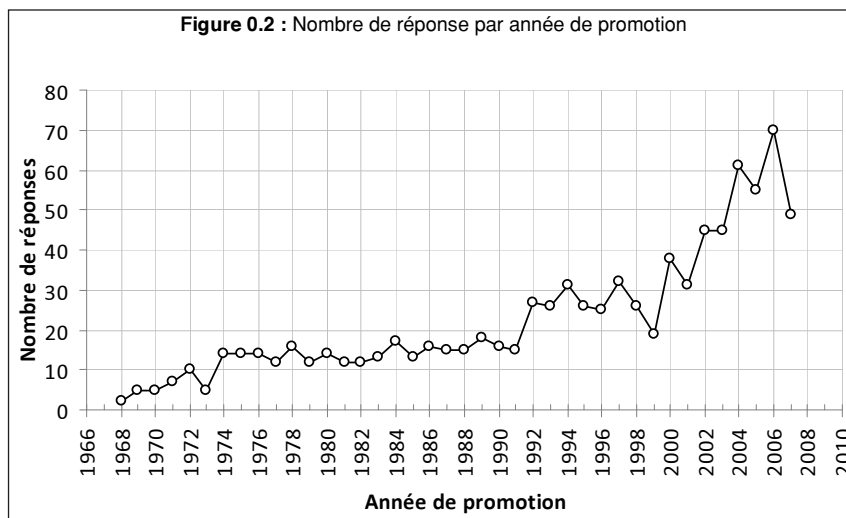


Tableau 0.3 : Occurrence de diplômes complémentaires

Type de diplôme complémentaire	Pourcentage d'ingénieurs dans l'échantillon
Autre spécialisation en sciences appliquées	10 %
Doctorat en sciences appliquées	5 %
M.B.A.	7 %
Autre formation universitaire	23 %

nieur est inférieure à ce seuil, il s'agit généralement soit d'une bourse attribuée pour des études complémentaires, soit d'un contrat de recherche, en tous les cas d'un revenu qui ne correspond pas à la notion « d'appointements » ordinairement acceptée.

Les réponses de certaines promotions ont été regroupées de manière à constituer des classes plus représentatives.

Le tableau 1.1 détaille les rémunérations mensuelles en moyenne, à la médiane, aux quartiles et déciles inférieurs et supérieurs. À titre d'exemple, on peut trouver dans ce tableau la frontière qui sépare – par promotion ou classe de promotions – la population des ingénieurs

constituée par les 25 % d'entre eux qui sont les moins bien rémunérés. Ces limites sont répertoriées « P25 ». A contrario, les limites listées « P75 » séparent la population constituée par les 25 % des ingénieurs les mieux rémunérés. Dans tous les cas, les distributions par promotion présentent une loi dissymétrique, ce qui est logique puisque les appointements sont effectivement limités vers le bas alors qu'ils ne connaissent théoriquement pas de limite supérieure.

2. Différences entre les appointements mensuels des ingénieurs civils, d'une part, des bioingénieurs d'autre part

L'expérience, qui se traduit en pratique par l'année de promotion, est un facteur important de la distribution des appointements. Aussi, il est important de neutraliser l'effet de cette variable lorsqu'on tente de différencier des groupes de réponses, sur base d'un facteur autre que celui de la promotion. Il pourrait d'ailleurs en être de même pour d'autres facteurs tels que les secteurs d'activités des entreprises dans lesquelles les membres des groupes comparés travaillent, ou encore les natures de fonctions exercées.

Pour éliminer l'effet de la promotion lors des comparaisons de rémunérations, la méthode retenue consiste à situer, promotion par promotion, chaque élément des deux groupes comparés par rapport à la médiane de l'ensemble de la promotion, en vue de définir la répartition des réponses de part et d'autre de cette frontière. Si l'on applique cette méthode pour différencier les appointements des ingénieurs civils et des bioingénieurs, les tests statistiques montrent une différence de rémunération significative pour les bioingénieurs. Cette différence est rapportée dans le tableau 1.3. La proportion de bioingénieurs payés sous la médiane est malheureusement remontée au niveau des chiffres de l'enquête de 2004 (71 %).

Le tableau 1.4 donne les résultats de l'analyse qui essaie de quantifier l'écart entre le salaire mensuel des Bioingénieurs et des Ingénieurs civils par rapport à la médiane de leur promotion. Cet écart est calculé pour chaque ingénieur selon l'expression :

$(\text{Salaire mensuel} - \text{P50 de sa promotion}) / \text{P50 de sa promotion}$

Ce rapport sans dimension permet de quantifier l'écart d'un salaire par rapport à la médiane de sa promotion.

On constate donc qu'un Bioingénieur sur deux se trouve à plus de 8 % en-dessous de la médiane de sa promotion. Pour les ingénieurs civils, la situation est très proche de la normale (1 % d'écart à la médiane) étant donné qu'ils sont 754 à contrebalancer 89 bioingénieurs. On voit également que la dispersion des salaires mensuels des ingénieurs civils par rapport à la médiane est moins grande que celle des salaires des bioingénieurs.

Tableau n°1.1 : Appointements mensuels de novembre 2007

Promotion	nombre	P10	P50	P90	P25	P75	Moyenne
1968 - 1971	17	6 281	7 700	11 500	7 233	8 494	7 958
1972 - 1973	15	6 743	8 414	14 000	7 416	10 500	8 962
1974 - 1975	28	4 443	8 130	10 200	6 700	9 092	7 976
1976 - 1977	23	4 978	6 678	10 800	5 866	9 800	7 570
1978	15	4 500	6 545	10 000	5 895	8 900	6 941
1979 - 1980	22	4 600	7 058	9 358	5 180	8 178	6 907
1981 - 1982	23	5 215	6 543	10 000	5 752	8 900	7 090
1983 - 1984	28	4 350	6 000	10 506	5 000	7 256	6 586
1985 - 1986	29	3 999	6 200	9 000	4 600	7 300	6 205
1987 - 1988	28	3 648	5 700	8 343	4 720	6 337	5 640
1989	17	4 053	5 500	7 386	4 600	6 709	5 508
1990	15	4 000	5 418	7 300	4 575	6 600	5 340
1991 - 1992	40	4 210	5 200	8 140	4 500	6 800	5 703
1993	26	3 542	5 500	7 000	4 400	6 000	5 548
1994	27	3 421	4 570	6 826	3 900	5 508	4 828
1995	26	3 000	4 452	5 200	3 773	4 928	4 244
1996	23	3 194	4 380	6 300	3 613	5 400	4 439
1997	30	3 444	4 015	5 000	3 815	4 600	4 120
1998	25	3 667	4 500	5 572	3 954	5 075	4 373
1999	17	3 055	3 750	5 550	3 676	4 092	3 870
2000	37	2 928	3 700	4 883	3 475	4 448	3 923
2001	30	3 000	3 630	4 541	3 336	4 154	3 651
2002	44	2 600	3 100	3 800	2 850	3 500	3 164
2003	44	2 429	3 251	4 223	2 929	3 556	3 448
2004	59	2 427	2 938	3 523	2 700	3 204	3 103
2005	51	2 435	2 800	3 200	2 601	3 046	2 832
2006	66	2 300	2 700	3 300	2 500	3 000	2 790
2007	44	2 200	2 600	3 000	2 500	2 750	2 721

Tableau 1.3 : Répartition des appointements mensuels des ingénieurs civils et des bioingénieurs de part et d'autre de la médiane

Nature du diplôme principal	Appointements inférieurs à la médiane de la promotion (pourcentage par type de diplôme)	Appointements supérieurs à la médiane de la promotion (pourcentage par type de diplôme)
Ingénieurs civils	49 %	51 %
Bioingénieurs	70 %	30 %

Tableau 1.4 : Écart entre les salaires mensuels des Ingénieurs civils et des Bioingénieurs par rapport à la médiane de leur promotion

Nature du diplôme principal	Nombre d'observations	Q1 Quartile inférieur	Médiane	Q3 Quartile supérieur
Ingénieurs civils	754	- 8 %	+ 1 %	+ 16 %
Bioingénieurs	89	- 28 %	- 8 %	+ 5 %

3. Appointements annuels

Nos différents tests statistiques nous ont révélé de nombreuses incohérences provenant vraisemblablement d'un mélange de salaires bruts annuels, de salaires mensuels annualisés et de salaires imposables. Nous préférons donc ne pas traiter cette rubrique cette année et tenterons d'être plus explicites dans l'énoncé de nos questions pour l'enquête suivante.

4. Analyses sur la partie non récurrente dans le salaire annuel

4.a. À court terme

La partie non récurrente dans le salaire annuel est allouée sous la forme de bonus, de prime.

On parlera de partie variable.

Parmi les ingénieurs dans l'échantillon qui ont répondu à cette question, 60,3 % déclarent que leur salaire contient une partie non récurrente, 39,7 % disent ne pas avoir reçu une telle forme de rémunération. **Parmi les ingénieurs issus des cinq dernières promotions 50 % déclarent percevoir ce type de rémunération.** Dans le tableau 1.10, nous analysons les ingénieurs qui ont reçu une partie non récurrente dans leur salaire annuel. Nous voyons également les proportions de cette partie variable en pourcentage du salaire annuel. La partie non récurrente du salaire (pour ceux qui en ont une) est comprise entre 5 et 15 % pour la moitié des ingénieurs concernés.

4.b. À long terme : les stock-options et acquisitions d'actions ou parts de l'entreprise à un prix préférentiel

La question visait les options au sens strict à l'exclusion d'actions octroyées à titre gracieux ou à un prix inférieur au marché. En d'autres termes, la question visait essentiellement des attributions d'options d'achat d'actions (call). Le bénéficiaire reçoit ou acquiert, à un prix inférieur à celui du marché, le droit (option) d'acheter une action de son entreprise à un prix prédéterminé (prix d'exercice), ceci pendant une période de maturité dont les échéances (début et fin de la période) sont connues.

L'enquête met en évidence que 18 % des ingénieurs dans le secteur privé sont bénéficiaires de stockoptions et 31 % ont accès à un système d'acquisition d'actions ou parts de l'entreprise à un prix préférentiel.

Le pourcentage enregistré pour les stock-options paraît, à première vue, fort élevé. Il n'est pas impossible que certaines personnes aient confondu avec des participations à des augmentations de capital ou des attributions d'actions gratuites ou à prix réduit.

En Belgique, cette technique de distribution de stock-options, à titre de complément salarial, n'est pas dénuée de risque fiscal pour le « bénéficiaire ». Ce dernier est en fait imposé sur

Tableau 1.10 : La partie non récurrente dans le salaire annuel

Proportion de la partie non récurrente par rapport au salaire annuel	Nombre d'ingénieurs dans l'échantillon qui ont reçu ce % non récurrent
<= 5 %	23 %
entre 5 % et 10 % (10 % inclus)	40 %
entre 10 % et 15 % (15 % inclus)	13 %
entre 15 % et 20 % (20 % inclus)	9 %
entre 20 % et 30 % (30 % inclus)	9 %
entre 30 % et 40 % (40 % inclus)	3 %
entre 40 % et 50 % (50 % inclus)	3 %
>50 %	0 %

un avantage différé parfaitement aléatoire. Une meilleure information des ingénieurs ne serait sans doute pas inutile. L'intéressé doit être bien conscient du risque encouru lorsque l'option reçue n'est pas immédiatement négociable sur le marché à un prix au moins égal à l'impôt payé.

5. Les avantages de toute nature

Il existe une multitude d'avantages de toute nature offerts par les entreprises. Les plus courants sont les chèques repas, l'attribution d'un téléphone portable ou d'une ligne fixe, les frais de représentation, les assurances maladie/hospitalisation, les plans de pension extra-légale ou encore la voiture.

Nous analyserons en particulier les voitures de société ainsi que les plans de pension extra-légale. En ce qui concerne les autres principaux avantages, nous donnerons un aperçu de la fréquence à laquelle ils sont octroyés.

5.a. Les voitures de société

57 % des ingénieurs disposent d'un véhicule de société (tableau 1.11). Il est nécessaire dans ce cas d'identifier l'éventuelle participation du bénéficiaire. Par souci de simplification, l'enquête distingue d'une part, les mises à disposition d'un véhicule sans limitation d'usage ni participation pécuniaire dans le chef du bénéficiaire et, d'autre part, les mises à disposition avec compensation pécuniaire (décompte sur feuille de paie en fonction de l'utilisation personnelle) ou limitation d'usage. Rappelons que si la compensation pécuniaire est nulle ou jugée insuffisante par l'administration fiscale, il s'agit d'un avantage de « toute nature » imposable.

Le graphe 1.12 nous montre la répartition des voitures de société par rapport à l'année de promotion. Le pourcentage d'accès n'est que de 44 % pour les 5 dernières promotions. Il faut toutefois remarquer que ce pourcentage est en nette augmentation par rapport à l'enquête de 2006 (+ 10 %). Les jeunes ingénieurs sont néanmoins plus nombreux à avoir une mise à disposition avec limitations et ou participation aux frais de leasing.

Tableau 1.11 : Secteur privé, mise à disposition d'une voiture

Pas de voiture à disposition	Voiture à disposition	
	avec limitation ou participation	sans limitation ni participation
42,5 %	21,9 %	35,6 %

Figure 1.12 : Accès aux voitures de société

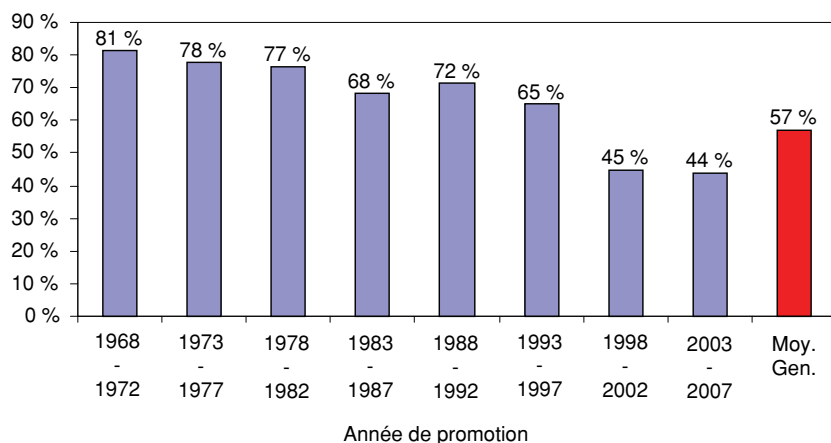


Tableau 1.13 : Plans de pension extra-légale

Analyse des réponses	%
Plan de pension à prime fixée	53 %
Plan de pension avec but à atteindre	16 %
Ne sait pas	31 %
Contribution de l'employé au plan de pension	
L'intéressé contribue à ce plan	47 %
L'intéressé ne contribue pas à ce plan	22 %
L'intéressé «ne sait pas »	31 %

Tableau 1.14 : Fréquence d'avantages de toute nature selon les années de promotion

année de promotion	frais de représentation	chèques repas ou repas à tarif avantageux dans le restaurant de l'entreprise	remboursement frais de téléphone ou GSM	abonnement internet	assurance maladie/hospitalisation	achat à prix réduit des produits de la société	garderie d'enfants
1968-1972	55 %	83 %	79 %	38 %	76 %	10 %	0 %
1973-1977	61 %	81 %	81 %	53 %	81 %	27 %	3 %
1978-1982	50 %	79 %	74 %	35 %	82 %	26 %	0 %
1983-1987	58 %	72 %	85 %	36 %	77 %	16 %	8 %
1988-1992	57 %	82 %	85 %	44 %	87 %	34 %	1 %
1993-1997	53 %	83 %	79 %	42 %	79 %	24 %	3 %
1998-2002	42 %	79 %	60 %	29 %	76 %	23 %	1 %
2003-2007	39 %	79 %	54 %	28 %	70 %	17 %	4 %

5.b. Les plans de pension extra-légale

La FABI recommande l'accès à un plan de pension complémentaire ou, à défaut, une compensation pécuniaire.

La matière est très technique et il semble bien que les bénéficiaires ne s'y intéressent qu'en avançant en âge. L'analyse des réponses réclame donc une certaine réserve.

81 % des ingénieurs dans le secteur privé qui ont répondu à l'enquête ont accès à un tel plan. Les données d'enquête ne permettent toutefois pas de répondre à la question de savoir si l'absence de plan de pension est pécuniairement compensée.

On distingue deux types de contrats d'assurance ou plans de pension :

- les contrats à prestations définies ;
- les contrats à contributions définies.

En fait, le premier type couvre deux types de conventions, à savoir :

- le « but à atteindre » proprement dit : la convention garantit la différence entre la pension légale et une retraite fixée dont le montant est généralement lié aux dernières rémunérations. Dans la plupart des cas, le contrat peut être liquidé soit sous forme de rente (éventuellement associée à un taux de réversion sur le conjoint survivant), soit en capital.

- la « prestation à atteindre » : il ne s'agit plus de couvrir la différence entre la pension légale et la retraite totale visée mais bien un capital-vie, perçu au terme de la carrière, qui peut être liquidé soit sous forme de rente, soit sous forme de capital. En d'autres termes, l'employeur ne s'engage pas à couvrir une éventuelle réduction de la pension légale.

Pour des raisons de simplification, le questionnaire n'avait pas pour but d'effectuer cette distinction relativement technique.

Dans le cadre des contrats à contributions définies ou fixées, l'employé et l'employeur conviennent de verser respectivement des primes ou cotisations à des fonds de pension.

Le tableau 1.13 donne la répartition des ingénieurs dans le secteur privé selon le plan de pension auquel ils ont accès.

5.c. Fréquence d'autres avantages

Le tableau 1.14 donne un aperçu de la fréquence des autres avantages selon les années de promotion. Les pourcentages représentent le nombre d'ingénieurs des différentes années de promotion qui bénéficient des différents avantages.

Les avantages les plus répandus sont clairement les chèques repas, l'assurance maladie, le remboursement des frais de téléphone et les frais de représentation.

6. Relations entre les appointements mensuels et le secteur d'activité

Le tableau 1.15 identifie, avec une probabilité de plus de 95 %, les secteurs qui se distinguent des autres par une répartition plus ou moins favorable des appointements des ingénieurs qu'ils emploient, ceci par rapport à l'ensemble de tous les secteurs y compris ceux qui n'y sont pas repris. Pour les autres secteurs, on ne peut se prononcer.

Les pourcentages dans le tableau 1.16 montrent pour les ingénieurs – travaillant dans les différents secteurs – les déviations (à la médiane) en revenu mensuel par rapport aux ingénieurs de la même promotion. On voit qu'un ingénieur travaillant dans le secteur métallurgique gagne à la médiane 11 % plus que les autres ingénieurs de sa promotion.

7. Relation entre les natures de fonctions et la rémunération mensuelle

L'analyse statistique (tableau 1.17) met en évidence – avec une probabilité de 95 % – les fonctions les mieux rémunérées et essaie de quantifier l'écart entre le revenu mensuel des ingénieurs travaillant dans les différents domaines de fonction en calculant pour chaque ingénieur le rapport suivant :

$(\text{Revenu mensuel} - \text{P50 de sa promotion}) / \text{P50 de sa promotion}$

Les pourcentages dans le tableau 1.17 montrent donc pour les ingénieurs – travaillant dans les différents domaines de fonction – les déviations (à la médiane) en revenu mensuel par rapport aux ingénieurs de la même promotion. Nous ne reprenons dans ce tableau que les différences significatives. On voit que les fonctions les mieux rémunérées relèvent de la direction générale et de la logistique.

8. Relation entre la taille de l'entreprise et la rémunération

La situation des ingénieurs est plus favorable dans les grandes entreprises que dans les petites (tableau 1.18). Dans une petite entreprise (moins de 50 employés), la probabilité pour un ingénieur de se situer en dessous de la médiane est de plus de 2/3. Dans une grande entreprise (plus de 5 000 employés), un ingénieur a presque 2 chances sur 3 d'être au-dessus de la médiane. L'âge ne joue aucun rôle. On peut donc conclure que plus la taille de l'entreprise augmente, plus la probabilité d'avoir un revenu annuel au-dessus de la médiane est grande.

Le tableau 1.19 donne un aperçu de l'écart entre le revenu mensuel selon la taille de l'entreprise en calculant pour chaque ingénieur le rapport suivant :

$(\text{Revenu mensuel} - \text{P50 de sa promotion}) / \text{P50 de sa promotion}$

Les grandes entreprises paient mieux que les petites.

9. Différences de rémunérations selon les régions

Le tableau 1.20 permet de conclure que les salaires des ingénieurs ne sont pas sensiblement différents suivant la région.

10. Systèmes d'évaluation des fonctions internes aux entreprises

42 % des ingénieurs du secteur privé sont rémunérés sur base d'un système d'évaluation

et de classification des fonctions. Parmi les ingénieurs qui ont répondu à cette question, la méthode la plus répandue est la « Méthode Hay Group » dans 46 % des cas. Remarquons que 31 % des ingénieurs ne savent pas si un système d'évaluation est utilisé dans leur entreprise et que ceci est particulièrement le cas pour les jeunes ingénieurs (des promotions 2003 à 2007), dont 52 % déclarent ne pas savoir si leur entreprise adhère à un tel système de classification des fonctions. Un message clair donc à l'adresse des employeurs : il est de leur devoir de préciser clairement les règles de classification de fonctions (si elles existent).

Tableau 1.15 : Répartition des appointements mensuels dans le secteur par rapport à la médiane de l'ensemble des réponses (différences avec une probabilité de 95 %)

Secteur d'activité	Proportion des salaires inférieurs à la médiane	Proportion des salaires supérieurs à la médiane
Industrie métallurgique (sidérurgie et fabrications métalliques)	35 %	65 %
Construction et génie civil	39 %	61 %
Industrie pharmaceutique	40 %	60 %
Chimie et pétrochimie	41 %	59 %
Bureaux d'études, centres de recherche, consultance (hors informatique)	66 %	34 %
Fabrications et maintenance électromécaniques (machines, autos, avions)	56 %	44 %

Tableau 1.16 : Différences en revenu mensuel entre les différents secteurs d'activité

Secteur d'activité	Déviations (à la médiane) en revenu mensuel par rapport aux ingénieurs de la même promotion
Industrie métallurgique (sidérurgie et fabrications métalliques)	+ 11 %
Construction et génie civil	+ 3 %
Industrie pharmaceutique	+ 5 %
Chimie et pétrochimie	+ 4 %
Gestion du milieu	- 20 %
Bureaux d'études, centres de recherche, consultance (hors informatique)	- 6 %

Tableau 1.17 : Différences en revenu mensuel entre les différents domaines de fonction

Domaine de fonction	Déviations (à la médiane) en revenu mensuel par rapport aux ingénieurs de la même promotion
Direction générale	+ 23 %
Logistique	+ 8 %
Recherche et développement	- 1 %
Administration	- 2 %
Bureau d'études, projets	- 2 %
Contrôle de qualité	- 10 %

Tableau 1.18 : Répartition des appointements des ingénieurs de part et d'autre de la médiane de l'ensemble selon la taille de leur entité opérationnelle

Personnel de l'entité	< 50	50-100	100-250	250-500	500-1 000	1 000-5 000	>5 000
Revenu mensuel inférieur à la médiane	66 %	61 %	58 %	50 %	48 %	45 %	34 %
Revenu mensuel supérieur à la médiane	34 %	39 %	42 %	50 %	52 %	55 %	66 %
Nombre de réponses	147	76	132	86	106	161	139

Tableau 1.19 : Différences en revenu mensuel selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise (en nombre de salariés et appointés)	Déviations (à la médiane) en revenu mensuel par rapport aux ingénieurs de la même promotion
< 50	- 7 %
50 - 100	- 4 %
100 - 250	- 2 %
250 - 500	+ 0 %
500 - 1 000	+ 1 %
1 000 - 5 000	+ 3 %
> 5 000	+ 9 %

Tableau 1.20 : Différences de rémunérations selon les régions

Région	Relation entre les appointements des ingénieurs et la région où se trouve le lieu de travail par rapport à la médiane de l'ensemble des réponses		Déviations (à la médiane) en revenu mensuel par rapport aux ingénieurs de la même promotion
	Revenu mensuel inférieur à la médiane	Revenu mensuel supérieur à la médiane	
Wallonie	54 %	46 %	0,0 %
Bruxelles	48 %	52 %	0,8 %
Flandre	62 %	38 %	- 2,7 %

Tableau 1.21 : Nombre médian de jours de formation par (groupe de) promotion

Années de promotion	Nombre médian de jours de formation
1968-1972	5
1973-1977	5
1978-1982	5
1983-1987	5
1988-1992	7
1993-1997	7
1998-2002	7
2003-2007	8

Tableau 1.23 : Avantages pécuniaires apportés par un diplôme complémentaire aux ingénieurs du secteur privé

Diplôme complémentaire	Déviations (à la médiane) en revenu mensuel par rapport aux ingénieurs de la même promotion
Autre spécialisation en sciences appliquées	+ 0 %
Doctorat en sciences appliquées	- 1 %
M.B.A.	+ 9 %
Autre formation universitaire	+ 0 %

Tableau 1.24 : La satisfaction

Êtes-vous satisfait...	Oui	Non
globalement ?	87 %	12 %
de votre degré d'autonomie ?	88 %	11 %
de l'ambiance de travail ?	84 %	15 %
des perspectives de carrière à l'intérieur de l'entreprise ?	58 %	40 %
des possibilités offertes de faire évoluer vos compétences ?	63 %	35 %
de l'importance sociale, éthique, environnementale de votre travail ?	78 %	21 %

11. Formation continue

La FABI recommande un minimum d'une semaine par an de formation de haut niveau. Il va de soi que les séminaires sur l'organisation interne de l'entreprise ou autres conférences de culture générale ne peuvent être considérés comme une formation stricto sensu.

L'enquête met en évidence les points suivants pour les ingénieurs du secteur privé :

- 34 % des ingénieurs, qui ont répondu à l'enquête, n'ont pas eu accès à une formation en 2007 ;
- du point de vue quantitatif, la médiane des durées de formation – pour ceux qui y ont accès – se situe à 7 jours, soit une légère progression par rapport au nombre de jours accordés lors de l'enquête précédente (+1 jour). Pour la moitié d'entre eux, le nombre de jours est compris entre 4 et 10. Le tableau 1.21 nous montre plus de détails.

Si l'on examine comment se répartissent les jours de formation en fonction de l'âge, on ne voit guère de variation, tout au plus un léger tassement pour les promotions les plus anciennes.

Bien que notre population ne soit constituée que d'ingénieurs, c'est encore la formation technique qui est la plus donnée avec une médiane de 5 jours, suivie par la formation managériale (4 jours) et la formation financière (2 jours).

12. Intérêt des diplômes complémentaires dans le secteur privé

Le tableau 1.23 essaie de quantifier l'influence du diplôme complémentaire sur le salaire mensuel des ingénieurs dans le secteur privé en calculant pour chaque ingénieur avec un diplôme complémentaire l'écart entre son revenu annuel et la médiane de sa promotion.

Lorsque nous différencions les diplômes complémentaires du point de vue de leur impact sur les rémunérations dans le secteur privé, les analyses nous montrent que :

- le M.B.A. est indiscutablement « payant » (+ 9 % de différence à la médiane) ;
- le doctorat ne l'est pas, il serait même pénalisant, en d'autres termes le temps consacré à son obtention ne serait pas compensé par une « ancienneté » équivalente ;
- les autres formations ne semblent pas avoir une réelle influence.

Ces résultats restent totalement concordants avec les observations de l'enquête précédente.

13. Satisfaction professionnelle

La FABI veut analyser les facteurs qui contribuent à la satisfaction des ingénieurs dans leur activité professionnelle.

Le tableau 1.24 donne un premier aperçu de la satisfaction des ingénieurs dans leur fonction. Une large majorité (87 %) déclarent être globalement satisfaits. Les sources principales de satisfaction sont le degré d'autonomie ainsi que l'ambiance de travail. L'absence de perspectives de carrière et d'évolution sont les raisons principales d'insatisfaction (dans respectivement 40 et 35 % des cas).

Prochain rendez-vous en 2010 !