



EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

COMMISSION DIVERSITÉ



BAROMETRE EGALITE FEMMES-HOMMES 2016

Mai 2016

Identification des établissements

- ✓ 52 réponses
 - 41 Ecoles d'ingénieurs
 - 11 Ecoles de management
- ✓ 41 ont signé le formulaire d'adhésion à la Charte
Égalité Femmes-Hommes

Profil des étudiants

Population concernée : 84 883



27,6% Ecoles d'ingénieur
(24 % en 2015)

Salaire Moyen (primes incluses) : **35.4 KE**

49 % Ecoles de Management
(50 % en 2015)

Salaire Moyen (primes incluses) : **33,6 KE**



72,3% Ecoles d'ingénieur

Salaire Moyen (primes incluses) : **37,3 KE**

+5,4 %

(1,3 % en 2015)

51% Ecoles de Management

Salaire moyen (primes incluses) : **36.5 KE**

+8,7%

(7,5 % en 2015)

Profil des personnels

Population concernée: 14 786



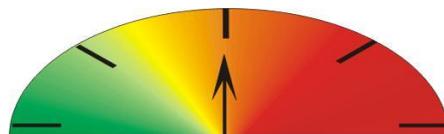
45 %

43 ans



55%

44 ans



Recrutement dans l'année : 30 femmes pour 41 hommes (= 42 %)
(40 % en 2015)

Profil des personnels : Établissements publics

Population concernée : 2 201



CAT A (enseignants, Ater, doctorants)

25,5% 40 ans 43 KE



CAT A (enseignants, Ater, doctorants)

74,4% 43 ans 48.5 KE

+12,6% (+15,3 % en 2015)

Recrutement dans l'année : 9 femmes pour 26 hommes

CAT A (Administratifs)

43,2% 43 ans 39 KE

CAT A (Administratifs)

56,7% 44 ans 45.5 KE

+16,8% (+ 9 % en 2015)

Recrutement dans l'année : 6 femmes pour 8 hommes

Pour la Catégorie A : 30 % en 2016 et 2015)

Profil des personnels : Établissements publics

Population concernée : B = 1528 – C = 1820



CAT B

63,4% 45 ans **29 KE**



CAT B

36,5% 43 ans **30 KE**

+4,6% (égalité en 2015)

Recrutement dans l'année : **5** femmes pour **2** hommes

CAT C

57,5% 45 ans **24 KE**

CAT C

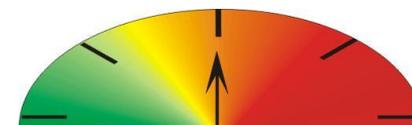
42,4% 44 ans **25 KE**

+4% (+3,3% en 2015)

Recrutement dans l'année : **5** femmes pur **4** hommes

Profil des personnels : Établissements publics

- Salaires cat A enseignants:
- Salaires cat A administratifs:
- Salaires cat B:
- Salaires Cat C:
- Recrutements cat A:



Profil des personnels : Établissements privés

Population concernée : 2 490



CADRES (Enseignants)

35,2% 46 ans **50,1 KE**



CADRES (Enseignants)

64,7% 46 ans **54,4 KE**
+8,7%

Recrutement dans l'année : **12** femmes pour **25** hommes

CADRES (Administratifs)

62,8% 46 ans **46,1 KE**

CADRES (Administratifs)

37,1% 47 ans **56,4 KE**
+22,2%

Recrutement dans l'année : **5** femmes pour **3** hommes

Profil des personnels : Établissements privés

Population concernée : 785 Techniciens - 1285 Employés



TECHNICIENS

76,1% 38 ans **21,7 KE**



TECHNICIENS

23,8% 37 ans **24,6 KE**
+12,9% (+4% en 2015)

Recrutement dans l'année : **9** femmes pour **3** hommes (75 % contre 80 % en 2015)

EMPLOYÉS

51,9% 41 ans **23,9 KE**

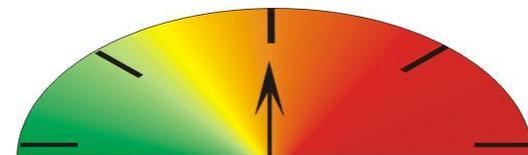
EMPLOYÉS

48% 41 ans **23,5 KE**
-0,9% (+2,1 % en 2015)

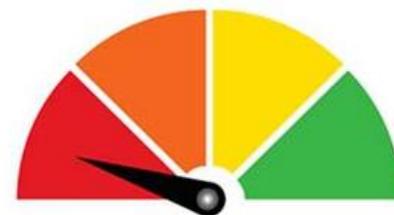
Recrutement dans l'année : **19** femmes pour **18** hommes (51 % contre 70 % en 2015)

Profil des personnels : Établissements privés

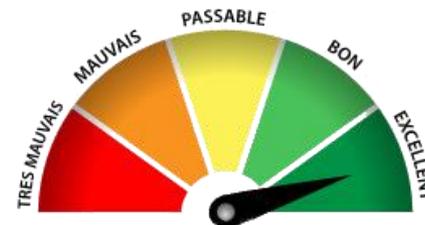
- Salaires cadres (enseignants+ admin)



- Salaires techniciens



- Salaires employés



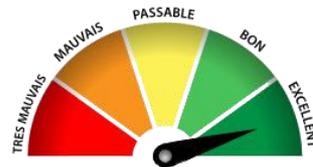
Profil des instances de direction



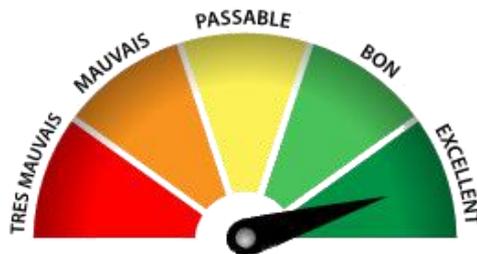
Instance	Profil féminin (%)	Profil masculin (%)	Âge moyen
CONSEIL D'ADMINISTRATION	29 %	71 %	52 ans
COMITÉ DE DIRECTION	31 %	70 %	52 ans
COMITÉ PÉDAGOGIQUE	35 %	65 %	49 ans
COMITÉ SCIENTIFIQUE	25,5 %	74,5 %	49 ans
COMITÉ EXÉCUTIF	29 %	71 %	53 ans

Instances de directions

- CA
- Codir
- Comex
- Comité scientifique
- Comité pédagogique



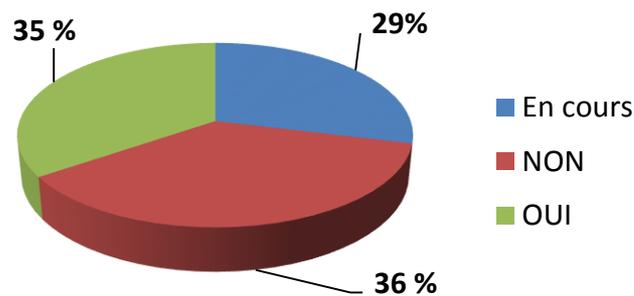
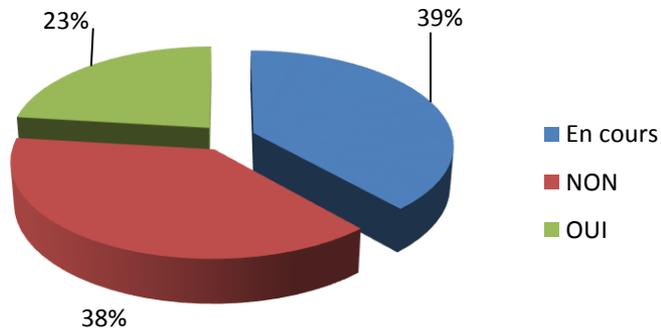
Actions en faveur de l'Égalité



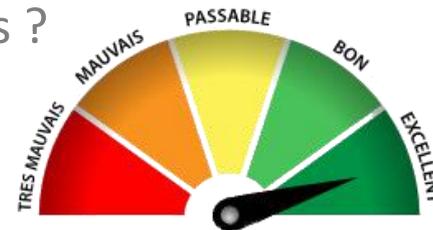
	Baromètre 2015	Baromètre 2016
	OUI	OUI
Intégrez-vous une partie "Egalité FH" dans les rapports d'expériences professionnelles des étudiants ?	15%	20 %
Actions de coaching spécifiques pour les étudiantes (projets professionnels, négociations de salaire,...)	29%	45 %
Soutien aux actions d'associations étudiantes	46%	56 %

Stratégie en faveur de l'Égalité

Une stratégie pour l'Égalité FH a-t-elle été formalisée dans votre établissement ?



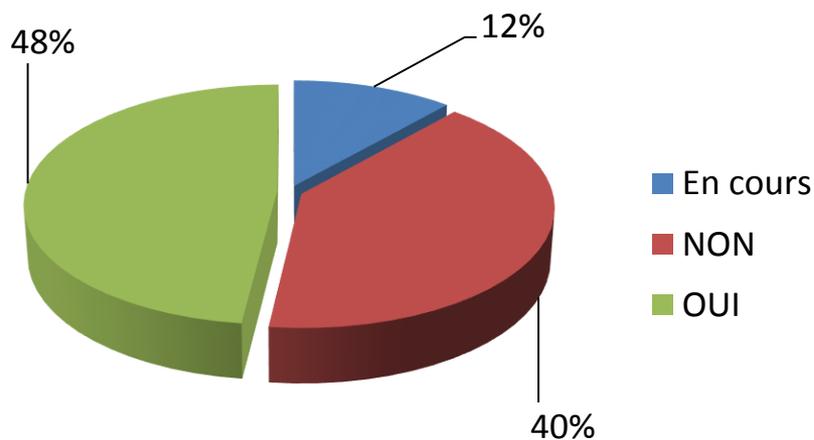
Un plan d'action a-t-il été établi à 1, 3 ou 5 ans ?



Mesurez-vous l'impact de vos actions ? OUI (39%) **contre 22 % en 2015**

Actions en faveur de l'Égalité

Existe-t-il une cellule (ou une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportement sexistes dans votre établissement ?



Quels indicateurs pour mesurer les actions en faveur de l'Égalité

- Bilan annuel fait par groupe égalité interne
- Baromètre établi par l'Ecole
- Baromètre Ecole avec situation/baromètre CGE
- Suivi du taux de féminisation, du salaire premier emploi
- Suivi du nombre d'actions et événements auxquels participent les étudiant-e-s

Suggestions et pistes d'améliorations du baromètre

- Pour les majors → s'appuyer sur les écarts de moyennes plutôt que les majors
- Pour les salaires moyens, enlever les Ater/doctorants qui réduisent considérablement les moyennes enseignants
- Formation égalité F/H inclus dans module « bilan personnel »
- Se cantonner à grande Ecole pour baromètre, par mesure de simplification

Conclusions

- Des améliorations très notables pour:
 - instances de direction
 - salaires F/H catégories A enseignants, public
 - salaires F/H cat employés, privé
 - actions entreprises en faveur égalité(nb et mise en œuvre)
 - mise en place et formalisation d'une stratégie égalité
 - Féminisation promotions Ecoles d'ingénieurs(relative)

- Améliorations:
 - Institutionaliser un reporting annuel Comex ou Codir par le référent
 - Plus de participations des Ecoles sur baromètre et concours stereotypes busters



Merci pour votre attention