

BAROMÈTRE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2018

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN FORMATION INITIALE

Mixité des formations

32,7 % des formations ont des effectifs femmes-hommes se situant entre 40 et 60 %...
26,8 % en 2017

Mixité des formations bachelor et master...

Ecoles de management **100 %** 100 % en 2017
Ecoles d'ingénieurs **14,8 %** 5,2 % en 2017



Taux moyen de féminisation

Ecoles de management **49 %** 49,2 % en 2017
Ecoles d'ingénieurs **33 %** 33 % en 2017
Autres **40 %** 58 % en 2017

	Ecoles de management	Ecoles d'ingénieurs	Autres
Taux de féminisation moyen	49 % 50 % en 2017	33 % 33 % en 2017	40 % 58 % en 2017
Taux de féminisation minimum	45 % 41 % en 2017	13 % 11 % en 2017	21 % 22 % en 2017
Taux de féminisation maximum	56 % 57 % en 2017	69 % 79 % en 2017	62 % 88 % en 2017

Les écoles d'ingénieurs ont le taux moyen de féminisation le plus faible, et c'est dans ce type d'établissement que ce taux est le plus variable

Salaire des jeunes diplômés

Managers

39,4 K€ 38,9 K€ en 2017
41,8 K€ 40,3 K€ en 2017

Ingénieurs

36,2 K€ 36,0 K€ en 2017
39,3 K€ 39,3 K€ en 2017

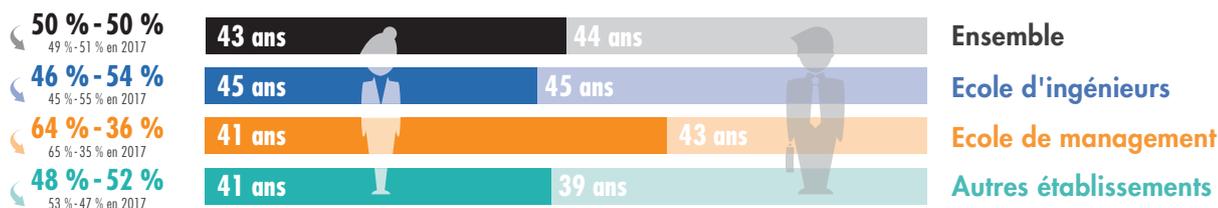
Rémunération brute annuelle incluant primes et avantages
Sources : enquête d'insertion CGE, 2017 & 2018.

LES INSTANCES DE DIRECTION

34 %-66 % 29 %-71 % en 2017	47 ans 43 en 2017	51 ans 50 en 2017	Conseil d'administration
42 %-58 % 35 %-65 % en 2017	49 ans 46 en 2017	50 ans 50 en 2017	Comité de direction
42 %-58 % 37 %-63 % en 2017	48 ans 46 en 2017	47 ans 47 en 2017	Comité pédagogique
32 %-68 %	49 ans	52 ans	Comité scientifique interne
37 %-63 %	45 ans	49 ans	Comité scientifique externe
39 %-61 % 33 %-67 % en 2017	47 ans 41 en 2017	51 ans 46 en 2017	Comité exécutif

Les femmes restent minoritaires dans l'ensemble des instances de direction malgré un taux de féminisation en augmentation.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS



Échantillon : 14 775 salariés concernés

Mixité du personnel des établissements



Les écoles d'ingénieurs et les autres établissements sont très majoritairement des établissements mixtes par la répartition femmes-hommes de leur personnel.

Les écoles de management sont peu nombreuses à pouvoir se présenter comme étant des modèles d'organisations mixtes pour leur étudiants.

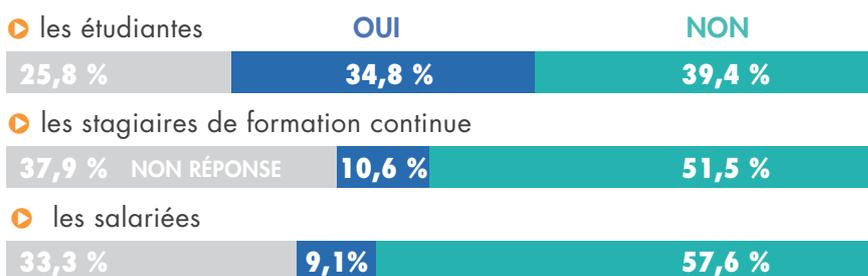
LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Les actions pour l'égalité Femmes-Hommes

33,3 % des établissements ont formalisé une stratégie pour l'Égalité Femmes-Hommes...
23,2 % en 2017

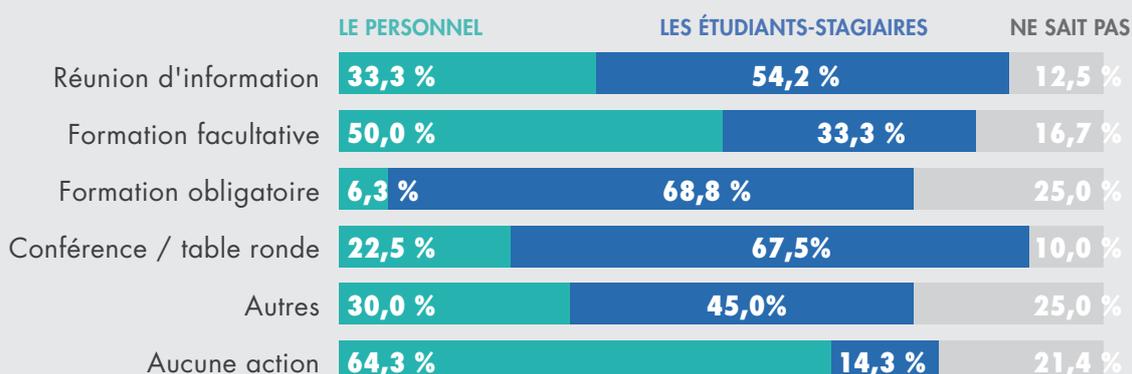
MAIS SEULEMENT 24,2 % des établissements ont établi un plan d'actions à 1, 3 ou 5 ans.
19,6 % en 2017

Cibles des actions

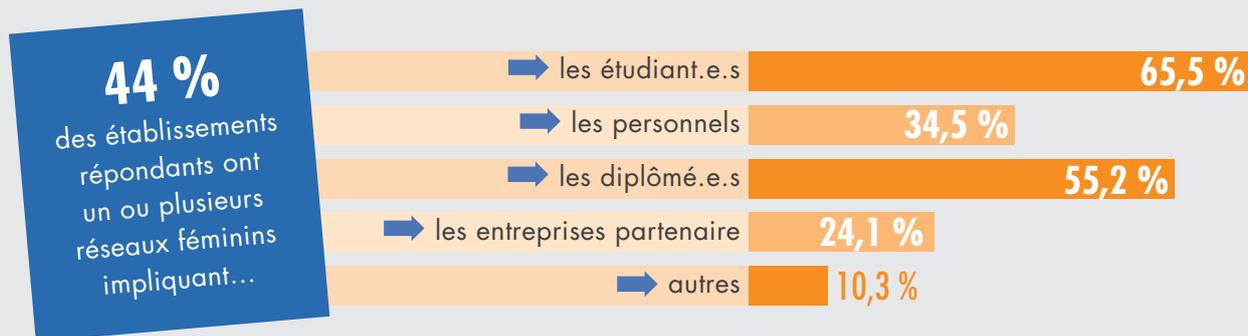


Les étudiantes représentent la principale cible des actions menées en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes.

Actions mises en œuvre



La place de l'égalité Femmes-Hommes dans l'établissement

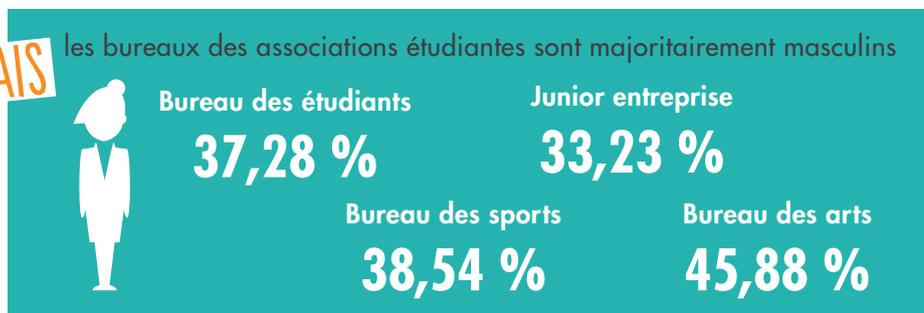


FOCUS : LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

31,8 % des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes

MAIS

les bureaux des associations étudiantes sont majoritairement masculins



FOCUS : LA LUTTE CONTRE LE SEXISME

48 %
46,4 % en 2017

des établissements répondants déclarent disposer d'une cellule (ou d'une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes

MAIS 39,5 %

seulement des établissements bénéficient d'un personnel formé à la gestion des situations de harcèlement

Cibles des actions de sensibilisations au harcèlement

