

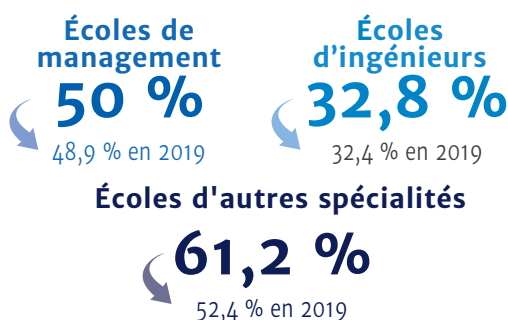
Égalité femmes-hommes 2020

La mixité est établie lorsque la répartition femmes hommes se situe entre 40% et 60%.

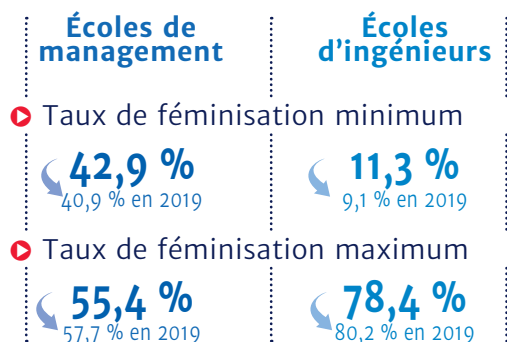
PRINCIPAUX INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ÉTUDIANTS EN GRANDE ÉCOLE

Taux de féminisation



Les écoles d'ingénieurs ont le taux de féminisation le plus faible et le plus variable

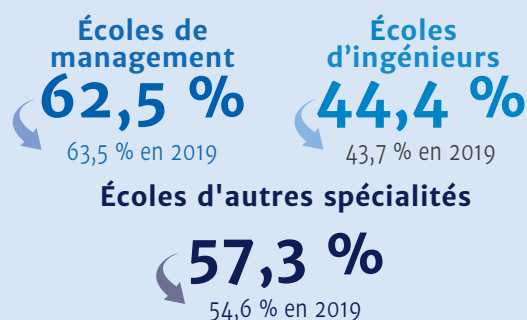


Mixité* des formations

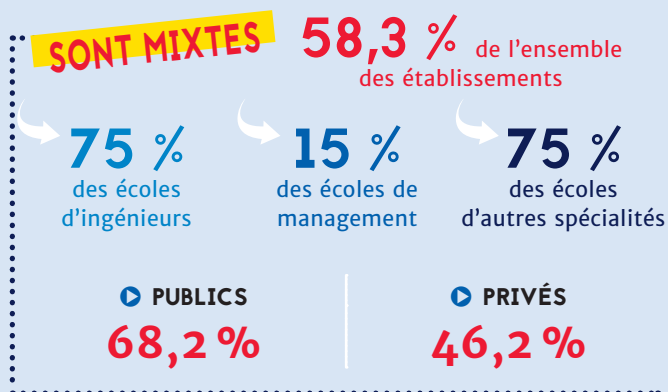


PERSONNEL DES GRANDES ÉCOLES

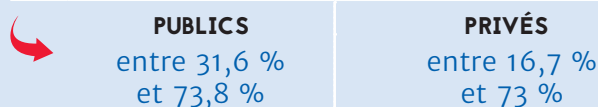
Taux de féminisation



Mixité* du personnel des Grandes écoles



Part des femmes

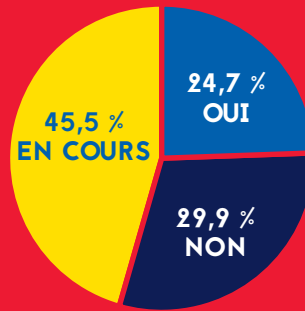


Recrutement



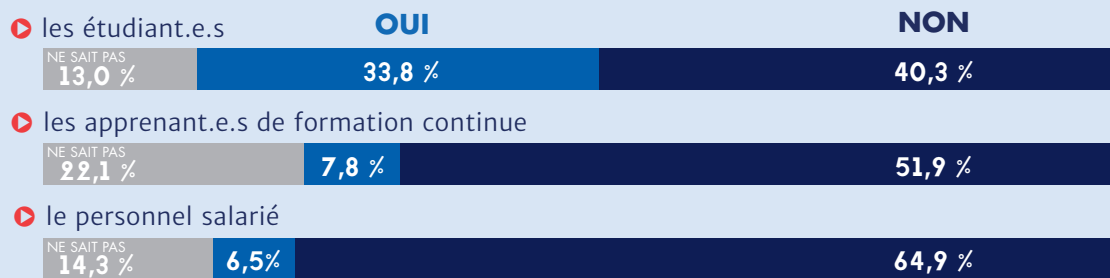
46,8 % des établissements ont formalisé une stratégie pour l'égalité femmes-hommes
33,8 % en 2019

35,1 % des Grandes écoles mesurent l'impact des actions mises en place
29,9 % en 2019



Près de **70%** des écoles visent à structurer leurs actions dans le cadre d'un plan bâti sur une ou plusieurs années.

Les actions de coaching ou de mentoring traitant spécifiquement des questions d'égalité femmes-hommes ciblent :



Les actions de coaching et de mentoring sont principalement à destination d'une cible mixte.

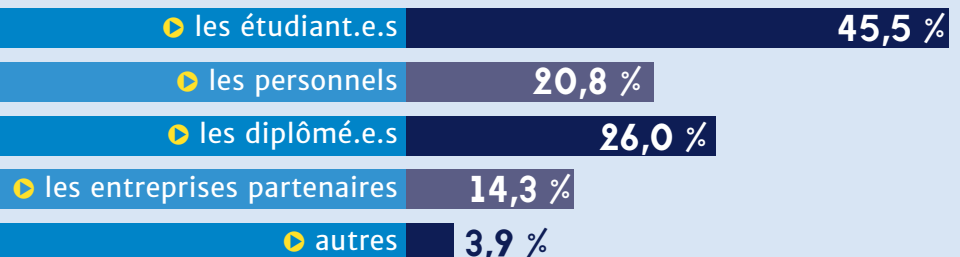
La place de l'égalité femmes-hommes dans l'établissement

Les étudiantes ont compris l'importance des réseaux et s'y affirment davantage.

55,8 %

49,4 % en 2019

des établissements répondants ont un ou plusieurs réseaux féminins impliquant...



LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES S'ENGAGENT

EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

48,0 %
en 2019

64,9 %
en 2020

des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

55 %

des associations étudiantes s'engagent à travers une charte

Dans **71 %** des cas, cette charte inclut les discriminations femmes-hommes et violences sexistes et sexuelles

FOCUS : LA LUTTE CONTRE LE SEXISME

66,2 %

56,6 % en 2019

des Grandes écoles disposent d'une cellule (ou d'une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportement sexiste

ET

78,4 %

63,2 % en 2019

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

72,5 %

ont été saisies ne serait-ce qu'une fois pour traiter une situation de harcèlement sexuel ou de comportement sexiste

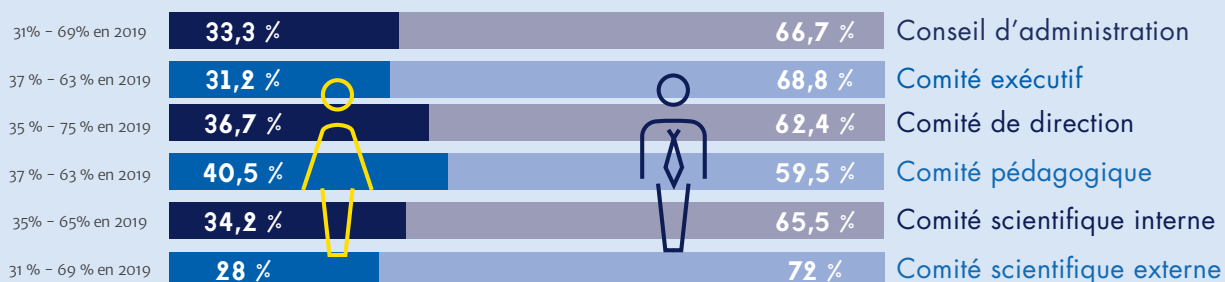
80 %

des cellules (ou d'une personne contact) dédiées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ciblent à la fois les étudiant.e.s et le personnel

Cibles des actions de sensibilisations au harcèlement

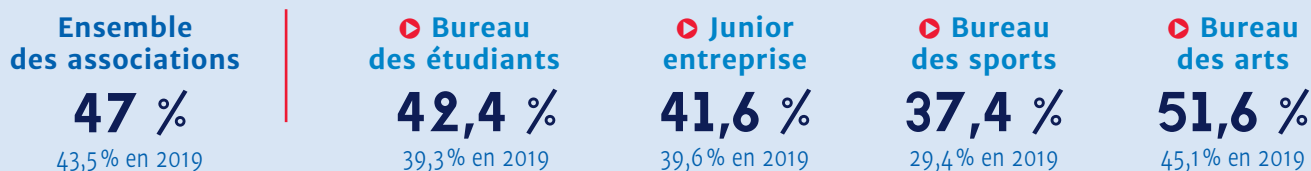
	OUI	NON
▶ les étudiant.e.s	68,9 %	31,1 %
▶ les apprenant.e.s de formation continue	29,7 %	70,3 %
▶ le personnel de l'établissement	54,5 %	45,5 %
▶ les associations étudiantes	51,2 %	48,8 %

Les instances de direction des Grandes écoles



► Les femmes restent minoritaires dans l'ensemble des instances de direction.

La part des femmes membres des bureaux d'associations progresse nettement



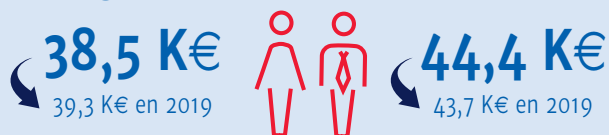
L'accès à l'emploi des jeunes diplômés

	Écoles de management		Écoles d'ingénieurs		Écoles d'autres spécialités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux net d'emploi	85,3 %	88,8 %	87,1 %	90,6 %	82,8 %	84,0 %
% CDI/ Diplômés en emploi	82,3 %	90,1 %	74,1 %	87,0 %	60,1 %	64,7 %
% Cadre	78,6 %	85,0 %	85,8 %	93,6 %	67,3 %	72,6 %

Source : enquête d'insertion CGE, juin 2020.

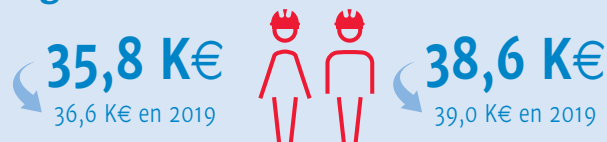
Salaire des jeunes diplômés

Managers



Rémunération brute annuelle incluant primes et avantages

Ingénieurs



Source : enquête d'insertion CGE, juin 2020.

Échantillon

- 77 établissements membres de la CGE répondants, soit :
 - 167 145 étudiant.e.s en formation initiale
 - 11 912 participant.e.s à la formation continue
 - 23 936 salarié.e.s

Taux de couverture :

- 55,3 % des écoles de management,
- 32,6 % des écoles d'ingénieurs
- 26,5 % des autres établissements

61,0 % des établissements relèvent d'un statut publics et 35,1 % d'un statut privé