

Égalité femmes-hommes 2021

PRINCIPAUX INDICATEURS POUR LES ÉTUDIANTS DES GRANDES ÉCOLES

Taux de féminisation

Source : Enquête Effectifs, CGE 2020-2021

Écoles d'ingénieurs
32,4 %

Écoles de management
48,7 %

Écoles d'autres spécialités
59,2 %

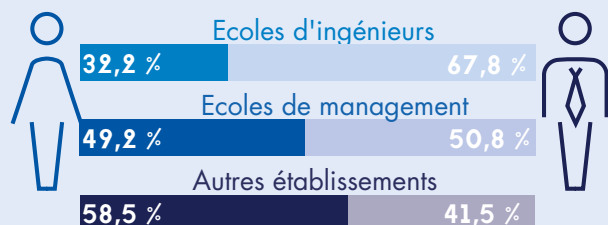
Les écoles d'ingénieurs ont le taux de féminisation le plus faible et le plus variable

Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles d'autres spécialités
► Taux de féminisation minimum		
5,0 %	35,5 %	7,2 %
► Taux de féminisation maximum		
78,8 %	57,1 %	85,5 %

Mixité* des formations

Source : Enquête Effectifs, CGE 2020-2021

► Diplôme principal d'ingénieurs, de Master Grande École ou équivalent



Taux moyen de féminisation par type d'établissements et cursus

	Bac+1 à 3	Bac+4 à 5	Bac+6	Césure
Ecoles d'ingénieurs	32,5 %	30,7 %	33,5 %	36,6 %
Ecoles de management	48,5 %	46,8 %	55,1 %	53,0 %
Autres établissements	60,5 %	56,8 %	51,4 %	61,9 %

► Autres formations

	Bachelor ou niveau L		MBA – DNM – MS – MSc*		Doctorat		Badges, CQC, CQP*	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Ecoles d'ingénieurs	25,0 %	75,0 %	35,5 %	65,0 %	34,4 %	65,6 %	27,2 %	66,8 %
Ecoles de management	47,8 %	52,2 %	48,4 %	51,6 %	40,3 %	59,7 %	39,9 %	60,1 %
Autres établissements	53,1 %	46,9 %	59,5 %	40,5 %	59,6 %	47,4 %	54,0 %	46,0 %

* DNM : Diplôme National de Master – * MS : Master Spécialisé – * Msc : Master of Science – * CQC : Certificat de qualification et de compétences – * CQP : Certificat de qualification professionnelle

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

71,4 %
en 2021

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

64,9 %
en 2020

61,9 %

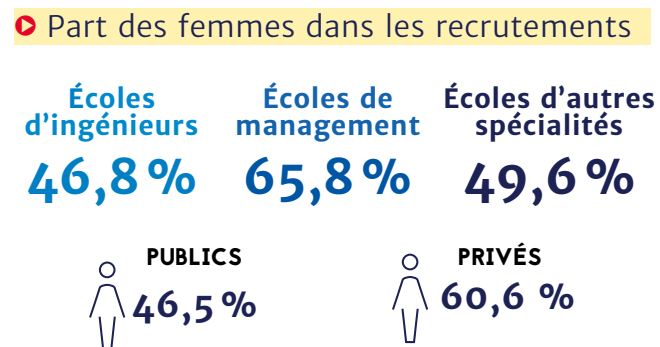
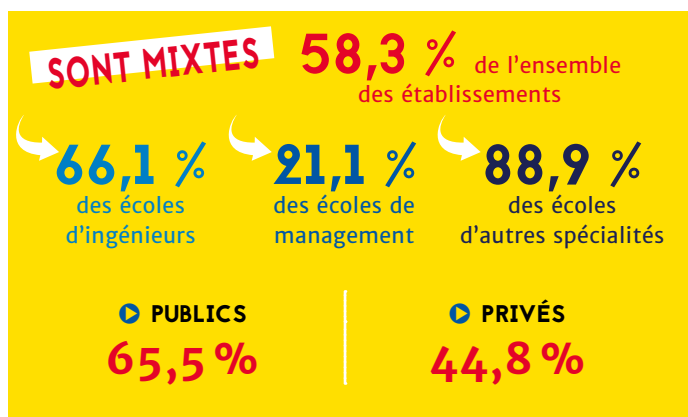
des établissements déclarent qu'il existe une charte qui engage les associations étudiantes

Dans **71,2 %** des cas, cette charte inclut les discriminations femmes-hommes et violences sexistes et sexuelles

Taux de féminisation



Mixité* du personnel des Grandes écoles



Index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2020 des établissements privés répondant à l'enquête

SCORE GLOBAL MOYEN	Nombre moyen de points obtenus sur les critères	Score moyen -250 salarié.e.s	Score moyen +250 salarié.e.s
	Ecart de rémunération	31,8 sur 40	27,6 sur 40
	Ecart d'augmentations individuelles	32,5 sur 35	19 sur 20
	Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15 sur 15	13,5 sur 15
	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5,6 sur 10	3 sur 10
	Ecart de promotion (uniquement + de 250 salariés)	/	14 sur 15

SCORE GLOBAL MOYEN

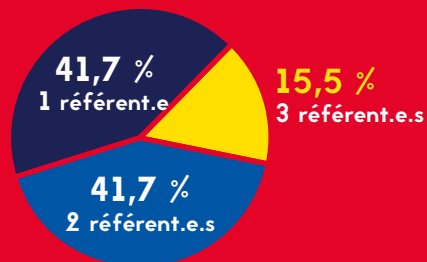
Écoles de management
78,7 %

Écoles d'ingénieurs
83,1 %

65,5 % des établissements ont formalisé une stratégie pour l'égalité femmes-hommes
46,8 % en 2020

Près de **87 %** des Grandes écoles visent à structurer leurs actions dans le cadre d'un plan bâti sur une ou plusieurs années
Près de 70 % en 2020

Référent.e.s mobilisé.e.s par établissement



FOCUS : LA LUTTE CONTRE LES VSS

85,7 %

66,2 % en 2020

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 %

78,4 % en 2020

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

67,6 %

72,5 % en 2020

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

80 %

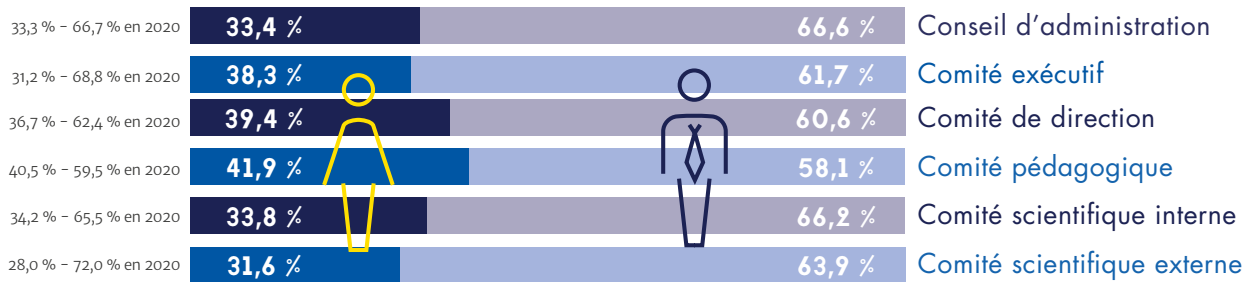
80 % en 2020

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 sensibilisation au harcèlement

	OUI	NON RÉPONSE	NON
▶ les étudiant.e.s	71,4 %		14,3 %
▶ les apprenant.e.s de formation continue	27,4 %		31,0 %
▶ le personnel de l'établissement	52,4 %		22,6 %
▶ les associations étudiantes	47,6 %		21,4 %

Les instances de direction des Grandes écoles



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

Taux de féminisation dans les instances de directions par types d'écoles

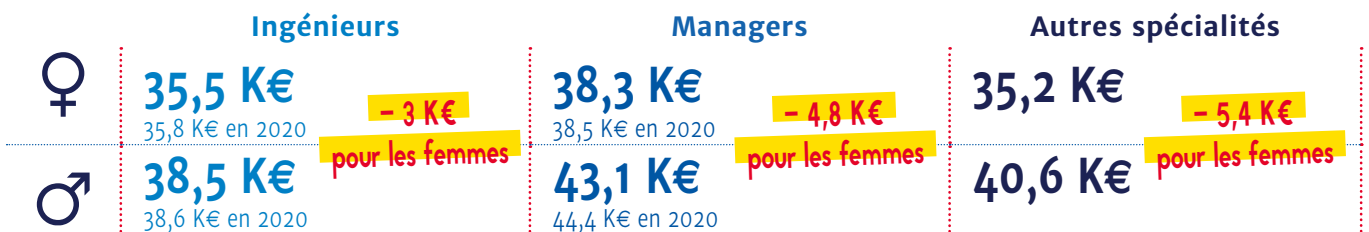
	Conseil d'Administration	Comité de Direction	Comité Pédagogique
Écoles d'ingénieurs	33,2 %	34,6 %	38,7 %
Écoles de management	28,8 %	45,6 %	55,0 %
Écoles d'autres spécialités	44,6 %	52,7 %	41,7 %

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	79,1 %	79,5 %	77,0 %	82,1 %	82,8 %	84,0 %
% CDI/ Diplômés en emploi	70,2 %	81,9 %	78,2 %	84,3 %	60,1 %	64,7 %
% Cadre	81,4 %	89,9 %	72,0 %	79,5 %	67,3 %	72,6 %

Source : Enquête Insertion des diplômés des Grandes écoles, CGE juin 2021.

Salaire des jeunes diplômés



Rémunération brute annuelle incluant primes et avantages

Source : Enquête Insertion des diplômés des Grandes écoles, CGE juin 2021.

Méthodologie

Le baromètre égalité femmes-hommes est construit sur la base de 3 enquêtes :

- enquête Égalité femmes-hommes 2021
- enquête Effectifs CGE 2020-2021
- enquête Insertion des diplômés des Grandes écoles, CGE, juin 2021

84 établissements membres de la CGE ont répondu à l'enquête Égalité femmes-hommes 2021 soit un taux de couverture de :

- 38,9 % d'écoles d'ingénieurs
- 50 % d'écoles de management
- 24,3 % d'écoles d'autres spécialités

* On considère la mixité établie lorsque la répartition femmes hommes se situe entre 40 % et 60 %.