

Baromètre Égalité Femmes-Hommes

7^{ème} édition 2021



CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES



La 7^{ème} édition du Baromètre Égalité Femmes-Hommes a été réalisée entre juillet et décembre 2021. Les données ont été rassemblées et enregistrées par les établissements membres de la CGE.

La méthodologie et les outils d'enquête ont été élaborés par le Groupe de travail Égalité Femmes Hommes de la CGE. Le pilotage et la gestion du terrain de l'enquête ont été conduits par Solène Quéré de la CGE et Pascale Borel de l'ESC Clermont BS - CleRMA. L'analyse des données et la rédaction de ce document ont été réalisés par Pascale Borel en collaboration avec Solène Quéré.

Ce document présente les principaux résultats du baromètre Égalité femmes-hommes 2021. Ces résultats ont été présentés le 3 février 2022 au Groupe de Travail Égalité Femmes-Hommes de la CGE. Des exploitations complémentaires viendront compléter ce document.



PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE

L'application d'une politique égalité femmes-hommes dans les établissements suppose au préalable de faire un état des lieux statistique sexué régulier. Pour répondre à cette nécessité, le Groupe de travail égalité femmes-hommes de la CGE crée dès 2014 le Baromètre égalité femmes-hommes. Ce dispositif d'enquête déployé sur l'ensemble des établissements membres de la CGE vise à fournir aux référent.e.s égalité, aux directions des établissements et à l'ensemble des personnes en charge de l'égalité, des indicateurs de mesure et de suivi des politiques égalité femmes-hommes.

Les statistiques sont établies pour chaque groupe de spécialités : écoles d'ingénieurs, écoles de management et autres établissements permettant ainsi à chaque référent.e de positionner son établissement au sein de son groupe de référence.

Le Baromètre égalité femmes-hommes constitue ainsi un outil de pilotage de la politique égalité femmes-hommes pour chaque établissement, mais aussi pour le Groupe de travail égalité femmes-hommes de la CGE.

PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE

L'originalité de ce dispositif est de permettre la production de données sexuées relatives aux grandes écoles qui, bien que se distinguant en termes de spécialités, de statuts, de modes de gouvernance et de taille, constituent un groupe majeur dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche.

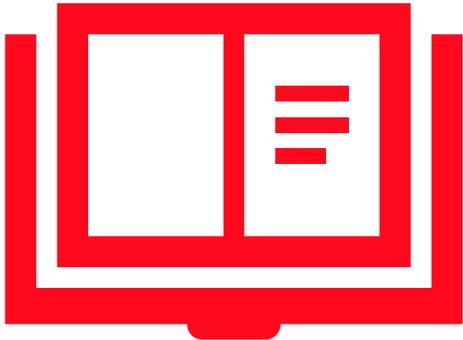
Chaque année, le Groupe de travail égalité femmes-hommes valide le calendrier d'enquête et le questionnaire de l'enquête « Egalité Femmes-Hommes ». Celui-ci est structuré en 6 grandes parties : l'établissement, les étudiant.e.s en formation (initiale et continue), le personnel de l'établissement (en distinguant les personnels des établissements publics de ceux des établissements privés), les instances de direction, les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes menées au sein de l'établissement et un focus thématique.

Les informations recueillies sont complétées par les résultats de l'enquête « effectifs » et de l'enquête « insertion des diplômé.e.s » réalisées annuellement par la CGE.

Pour la 4^{ème} année consécutive, le Groupe de travail égalité a décidé de consacrer le focus thématique aux dispositions mises en place par les établissements pour lutter contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles).

PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE

Plan du document



- La méthodologie
- Les référent.e.s égalité femmes-hommes dans les établissements
- La mixité des formations
- Le personnel des établissements
- L'égalité femmes-hommes dans les établissements publics
- L'égalité femmes-hommes dans les établissements privés
- Les instances de direction
- Les actions des établissements en matière d'égalité
- Les associations étudiantes
- Focus sur la lutte contre les VSS
- Synthèse
- Etablissements ayant participé à l'édition 2021



LA MÉTHODOLOGIE

LA MÉTHODOLOGIE D'ENSEMBLE

7^{ème} édition Baromètre Égalité Femmes-Hommes



Enquête Égalité Femmes-Hommes
2021



Enquête Effectifs 2020-2021



Enquête Insertion des Diplômés des
Grandes Ecoles 2021

Le Baromètre Égalité Femmes-Hommes est construit sur la base de ces trois enquêtes.

Enquête Égalité Femmes-Hommes 2021

- Enquête par questionnaire adressée par mail aux référent.e.s Égalité, aux Directions de la communication et aux Directions des Ecoles membres
- Période d'enquête : juillet à décembre 2021
- Enquête réalisée via le logiciel Sphinx Online
- Enquête obligatoire pour les établissements membres de la CGE depuis septembre 2021

ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'échantillon 2021

Enquête Égalité Femmes-Hommes	1 ^{ère} édition 2015	2 ^{ème} édition 2016	3 ^{ème} édition 2017	4 ^{ème} édition 2018	5 ^{ème} édition 2019	6 ^{ème} édition 2020	7 ^{ème} édition 2021
Etablissements participants	41	52	56	66	77	77	84
Nombre d'établissements français membres de la CGE	/	/	220	221	216	216	219
Nombre d'établissements français signataires de la charte	/	/	104	104	135	135	146

Pour la 7^{ème} édition, le taux de participation est en progression.

ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'échantillon 2021

Type d'établissements	Nombre d'établissements membres de la CGE	Nombre d'établissements ayant participé au baromètre	Taux de couverture
Ecoles d'ingénieurs	144	56	38,9%
Ecoles de management	38	19	50,0%
Autres établissements	37	9	24,3%

Enquête Effectifs 2020- 2021

- Enquête annuelle réalisée auprès de l'ensemble des établissements membres de la CGE.
- Les données relatives aux effectifs étudiants sont saisies par les établissements via le système d'information de la CGE.
- Ces données permettent d'analyser la mixité des formations.

L'échantillon 2021

Les 222 établissements ayant participé à l'enquête Effectifs représentent **424 384** apprenant.e.s réparti.e.s ainsi :

- **301 519** apprenant.e.s inscrit.e.s dans un diplôme d'ingénieur ou de master - MGE (en 2 ou 5 à 6 années)
- **47 630** apprenant.e.s inscrit.e.s dans une formation de niveau L – Bachelor
- **55 238** apprenant.e.s inscrit.e.s dans un programme MBA, MS ou MSc
- **10556** apprenant.e.s inscrit.e.s dans une autre formation continue (badge, CQC, CQP)

Enquête Insertion des diplômés des Grandes Ecoles 2021

- 29^{ème} édition réalisée au cours du premier trimestre 2021 auprès des diplômé.e.s de 193 établissements membres de la CGE.
- Enquête par questionnaires adressée aux diplômé.e.s par l'intermédiaire des établissements membres de la CGE participants à l'enquête.
- Echantillon composé de 177 000 diplômé.e.s.
- Ces données permettent d'analyser les conditions d'emploi des jeunes diplômé.e.s.

Les établissements participants à l'enquête Égalité Femmes-Hommes



CONFÉRENCE DES
**GRANDES
ÉCOLES**



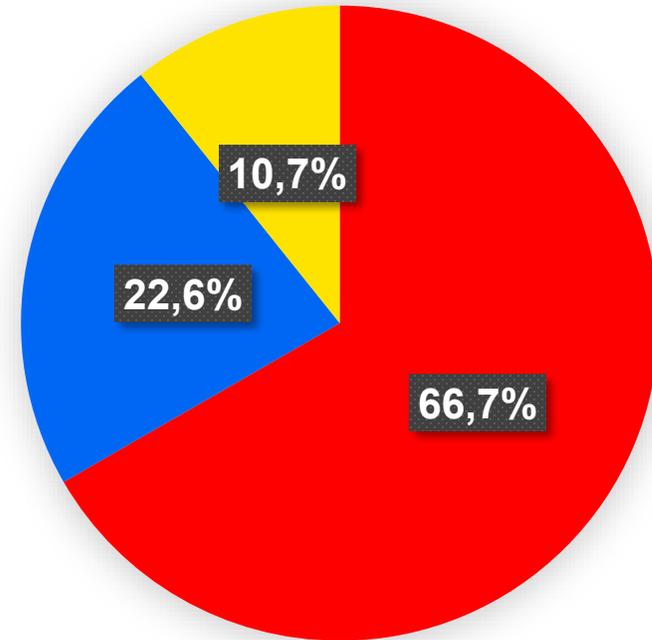
ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2021

84 établissements ont répondu à l'enquête Égalité Femmes-Hommes :

- 56 Ecoles d'ingénieurs
- 19 Ecoles de management
- 9 Autres établissements

Les 84 établissements répondants représentent **25 984** salarié.e.s.

Parmi eux, 61 établissements (soit 72,6 % des répondants) sont signataires du formulaire d'adhésion à la Charte Égalité Femmes-Hommes.



■ Ecoles d'ingénieurs ■ Ecoles de management
■ Autres établissements

LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2021



65,5% des établissements relèvent d'un statut public (59,7% en 2019 - 67,7% en 2018 - 62,5% en 2017),

29,8% d'un statut privé (33,8% en 2019 - 29,2 % en 2018)

4,8% sont des établissements mixtes ou relevant d'un autre statut.

26,2% des établissements font partie d'une Université

97,6% des établissements sont des entités juridiques « unique ».

LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2021

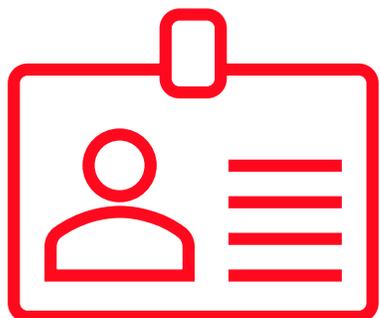
**Les spécialités
proposées par les
écoles d'ingénieurs
ayant participé à
l'enquête Égalité
Femmes-Hommes**

Spécialités	%
Informatiques	51,8%
Numérique	51,8%
Data sciences	44,6%
Energie, environnement, sciences de la terre	42,9%
Mécanique, matériaux	42,9%
Génie industriel et sciences technologiques	41,1%
Chimie, physique, sciences de la matière	37,5%
Aéronautique, automobile, spatial	25,0%
BTP et génie civil	25,0%
Transport, logistique	19,6%
Mathématiques	19,6%
Ville et environnement	17,9%
Agriculture, agroalimentaire, sciences de la vie	16,1%
Autre	10,7%

An illustration on a blue background showing two stylized women. The woman on the left has red hair and is wearing a yellow top. The woman on the right has dark hair in a bun and is wearing a red top; she is leaning over a dark blue table, holding a blue pen and writing. The text 'LES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS' is written in white, bold, uppercase letters to the right of the illustration.

**LES
RÉFÉRENT.E.S
ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
DANS LES
ÉTABLISSEMENTS**

LES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS



41,7% des établissements mobilisent un.e seul.e référent.e.

41,7% des établissements ont deux référent.e.s
Égalité femmes-hommes

15,5% des établissements ont trois référent.e.s

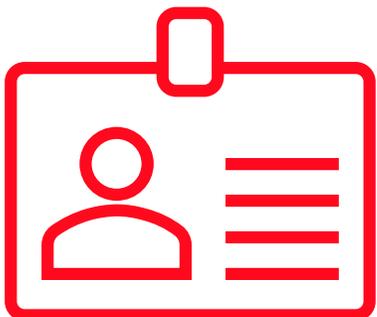
1 établissement n'a pas de référent.e

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2021

LES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Ancienneté des référent.e.s en nombre de mois

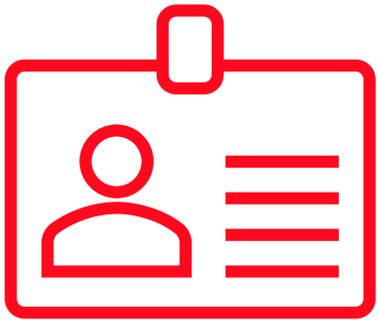
Ancienneté
27,1 mois



	Moyenne	Ecart-type	Médiane
Référent.e 1	31,28	52,04	16,5
Référent.e 2	20,47	24,4	17,5
Référent.e 3	18,92	17,63	14

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2021

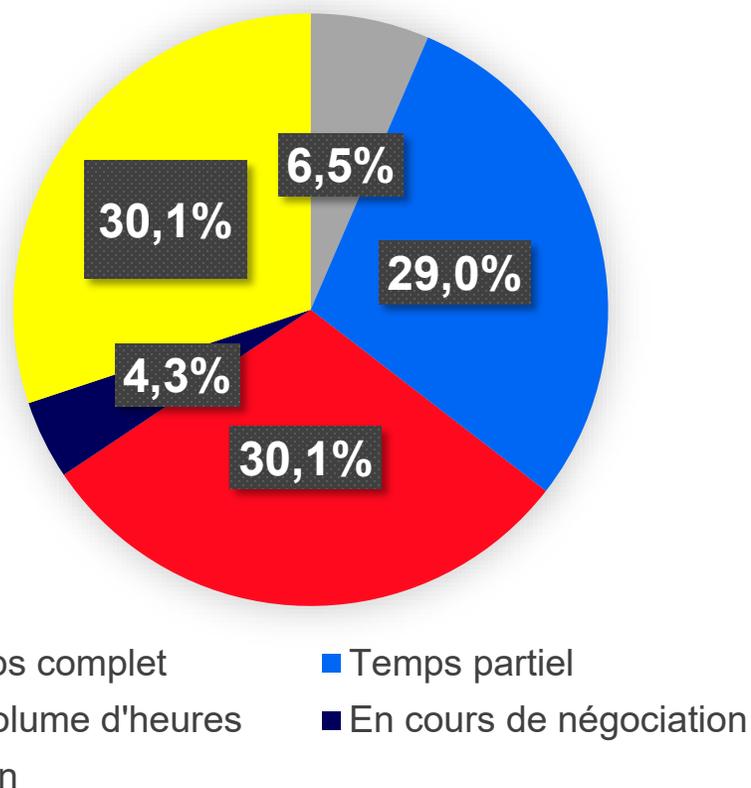
LES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS



Nombre moyen de référent.e.s sur l'ensemble des établissements		1,5
Nombre moyen de référent.e.s	Ecoles d'ingénieurs	1,4
	Ecoles de management	1,8
	Autres établissements	1,8
	Etablissements publics	1,5
	Etablissements privés	1,6

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2021

LES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS



30,1% des référent.e.s n'ont aucun temps alloué à la réalisation de leurs missions (32% en 2020)

30,1% des référent.e.s accomplissent leurs missions dans le cadre d'un volume d'heures allouées

29,0% des référent.e.s disposent d'un temps partiel pour réaliser leurs missions

6,5% des référent.e.s disposent d'un temps complet pour réaliser leurs missions

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2021

LA MIXITÉ DES FORMATIONS



LA MIXITÉ DES FORMATIONS INITIALES

39,5%

39,5% des Grandes Ecoles peuvent être globalement qualifiées d'établissements de formation mixtes c'est-à-dire accueillant des effectifs étudiants composés de 40% à 60% de femmes et d'hommes. Néanmoins la mixité des formations varie beaucoup selon les spécialités.

92,1%

92,1% des Ecoles de management offrent des formations mixtes (tous programmes confondus) ...

11,7%

Contre **11,7%** des Ecoles d'ingénieurs et **26,5%** des autres établissements.

LA MIXITÉ DES FORMATIONS

Les écoles d'ingénieurs ont le taux moyen de féminisation le plus faible. C'est également dans ce type d'établissements que ce taux est le plus variable.

	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Autres établissements
Taux de féminisation moyen	32,4%	48,7%	59,2%
Taux de féminisation minimum	5,0%	35,5%	7,2%
Taux de féminisation maximum	78,8%	57,1%	85,5%

Source : Enquête Effectifs 2020-2021 - Base : 424 384 apprenants

DIPLÔME PRINCIPAL D'INGÉNIEURS, DE MGE* OU ÉQUIVALENT



**Ecoles
d'ingénieurs**

32,2 %

67,8 %

**Ecoles de
Management**

49,2 %

50,8 %

**Autres
établissements**

58,5 %

41,5 %

Source : Enquête
Effectifs 2020-2021 -
Base : 301 519
apprenants

*MGE : Master Grande Ecole

DIPLÔME PRINCIPAL D'INGÉNIEURS, DE MGE* OU ÉQUIVALENT

Taux moyen de féminisation par type d'établissements et cursus



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

Source : Enquête
Effectifs 2020-2021 -
Base : 301 519
apprenants

*MGE : Master Grande Ecole

AUTRES FORMATIONS - BACHELOR OU NIVEAU L



**Ecoles
d'ingénieurs**

25,0 %

75,0 %

**Ecoles de
Management**

47,8 %

52,2 %

**Autres
établissements**

53,1 %

46,9 %

Source : Enquête
Effectifs 2020-2021 -
Base : 47 630
apprenants

AUTRES FORMATIONS DONT MBA – DNM – MS – MSc*



**Ecoles
d'ingénieurs**

35,0 %

65,0 %

**Ecoles de
Management**

48,4 %

51,6 %

**Autres
établissements**

59,5 %

40,5 %

Source : Enquête
Effectifs 2020-2021 -
Base : 55 238
apprenants

*DNM : Diplôme National de Master – MS : Master
Spécialisé – Msc : Master of Science

AUTRES FORMATIONS - DOCTORAT



**Ecoles
d'ingénieurs**

34,4 %

65,6 %

**Ecoles de
Management**

40,3 %

59,7 %

**Autres
établissements**

52,6 %

47,4 %

Source : Enquête
Effectifs 2020-2021 -
Base : 9 441 apprenants

AUTRES FORMATIONS CONTINUES – BADGES, CQC, CQP*



**Ecoles
d'ingénieurs**

27,2 %

66,8 %

**Ecoles de
Management**

39,9 %

60,1 %

**Autres
établissements**

54,0 %

46,0 %

Source : Enquête
effectifs CGE 2020-
2021 - Base : 10 556
apprenants



CONFÉRENCE DES
**GRANDES
ÉCOLES**

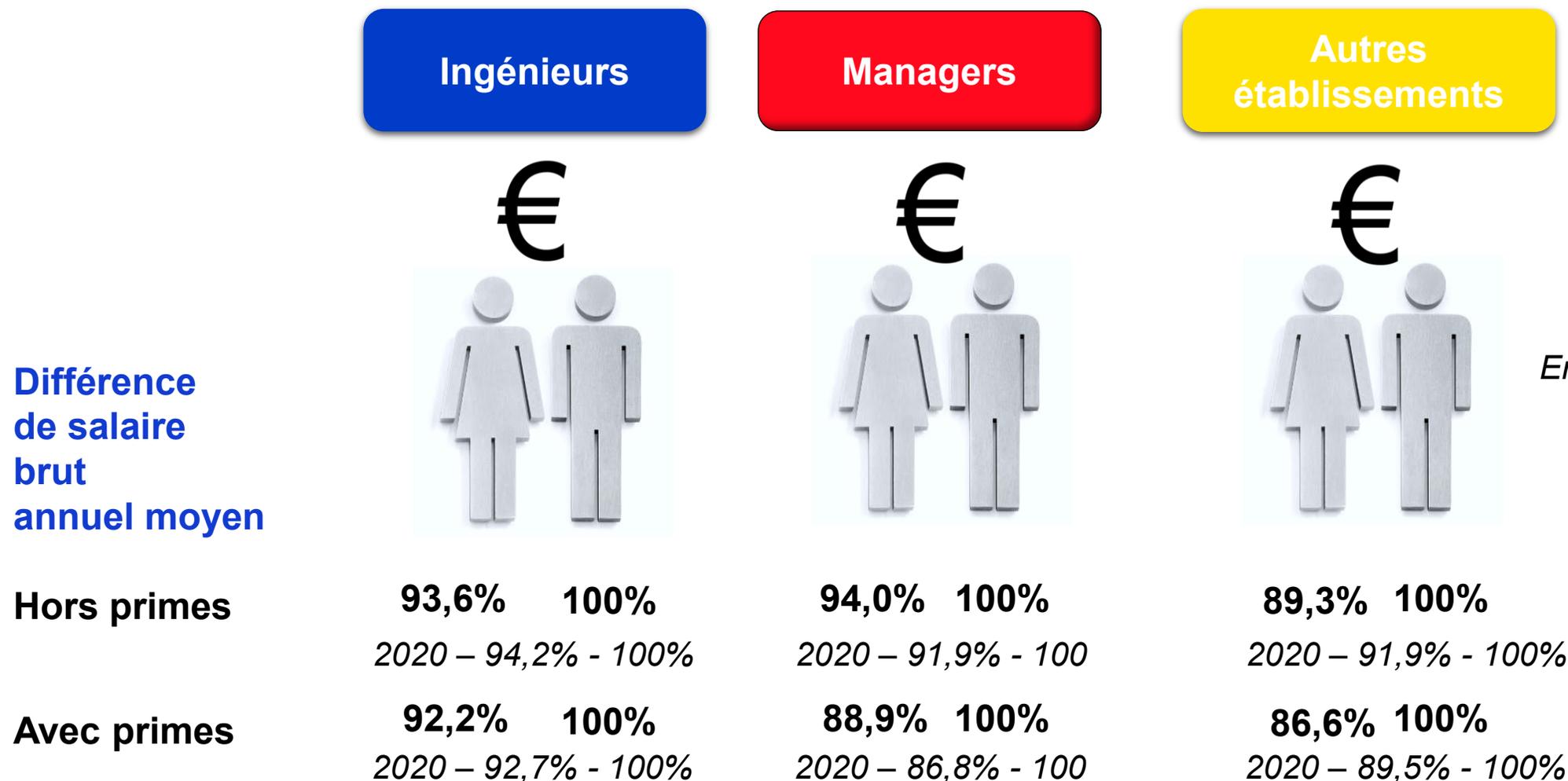
*CQC : Certificat de qualification et de compétences - CQP : Certificat de qualification professionnelle

L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉ.E.S

	Ecoles d'ingénieurs		Ecoles de Management		Autres établissements	
	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%
Salaire brut annuel moyen :						
<i>Hors primes</i>	33 656 €	35 961 €	35 092 €	37 332 €	33 201 €	37 196 €
<i>Avec primes</i>	35 526 €	38 553 €	38 372 €	43 175 €	35 246 €	40 680 €

Sources : Enquête « Insertion des diplômés des Grandes Ecoles », CGE, juin 2021.

LES SALAIRES DES JEUNES DIPLÔMÉ.E.S



Sources : d'après
Enquêtes « Insertion
des diplômés des
Grandes Ecoles
2021, CGE, juin
2021.



LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

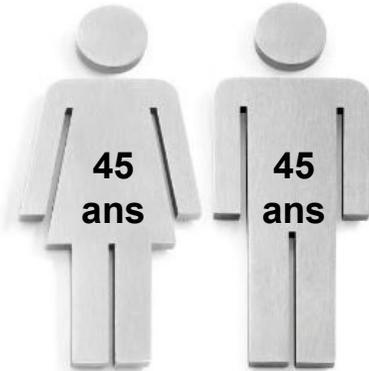
Ensemble des personnels



49,9% 50,1%

2020	
50,8%	49,2%
2019	
50,4%	49,6%
2018	
50,3%	49,7%

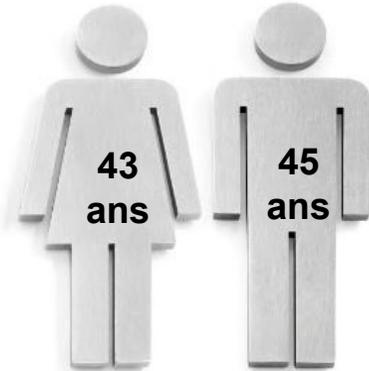
Ecoles d'ingénieurs



45,0% 55,0%

2020	
44,4%	55,6%
2019	
43,7%	56,4%
2018	
45,8%	54,2%

Ecoles de management



63,8% 36,2%

2020	
62,5%	37,5%
2019	
63,5%	36,5%
2018	
65,1%	34,9%

Autres établissements

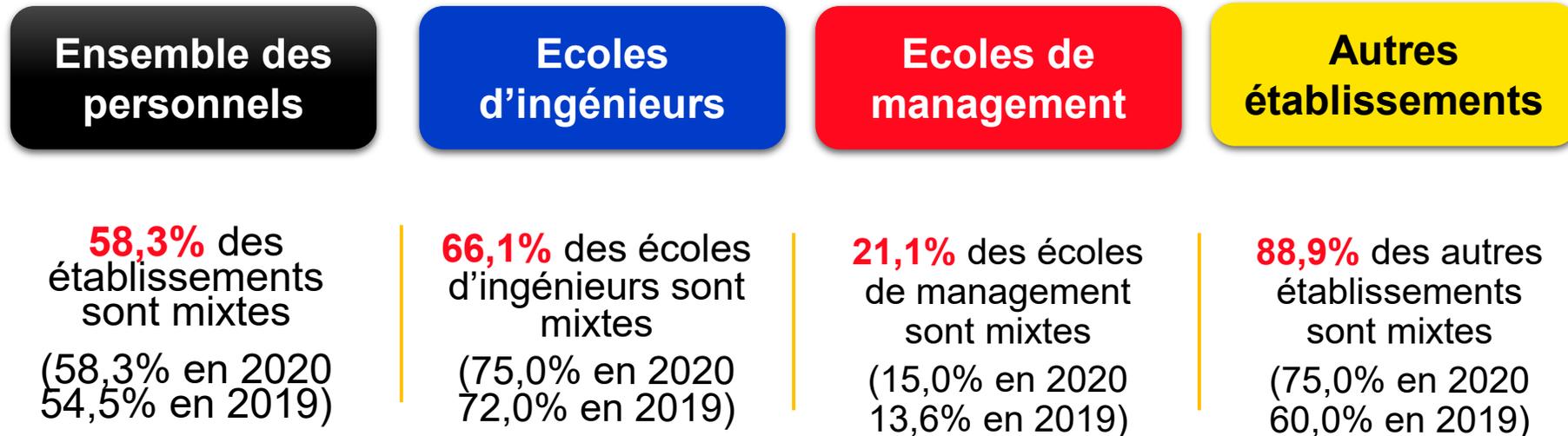


50,9% 49,1%

2020	
57,3%	42,7%
2019	
54,6%	45,4%
2018	
45,0%	55,0%

Source : Enquête
Egalité – base 25
984 salarié.e.s

LA MIXITÉ DES ÉTABLISSEMENTS



Cette année encore, les écoles d'ingénieurs et les autres établissements sont très majoritairement des établissements mixtes par la répartition femmes – hommes de leur personnel. A l'inverse, les écoles de management sont encore peu nombreuses à pouvoir se présenter comme étant des modèles d'organisations mixtes pour leurs étudiant.e.s.

Source : Enquête
Egalité – base 25
984 salarié.e.s

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

Part des femmes dans les recrutements

	Ecoles d'ingénieur	Ecoles de management	Autres établissements
2021	46,8%	65,8%	49,6%
2020	53,0%	61,5%	61,2%
2019	47,5%	65,3%	63,7%
2018	54,0%	68,0%	49,0%
2017	48,7%	64,3%	55,7%

Cette année encore la répartition femmes-hommes dans les recrutements risque d'amplifier le manque de mixité des personnels des écoles de management.

Source :
Enquête Égalité
– base 25 984
salarié.e.s

COMPARAISONS DES DIFFÉRENCES DE SALAIRES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS

		Catégorie A & cadres enseignants	Catégorie A & cadres administratifs	Catégorie B & techniciens	Catégorie C & employés
Salaires moyens	Public	90,0%	91,4%	94,3%	97,2%
	Privé	88,2%	81,4%	93,8%	97,8%
Salaires médians	Public	89,9%	91,5%	93,8%	98,2%
	Privé	94,4%	84,3%	94,4%	96,5%

Source : Enquête Égalité – base 25 984 salarié.e.s



L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

44,8%

55,2%



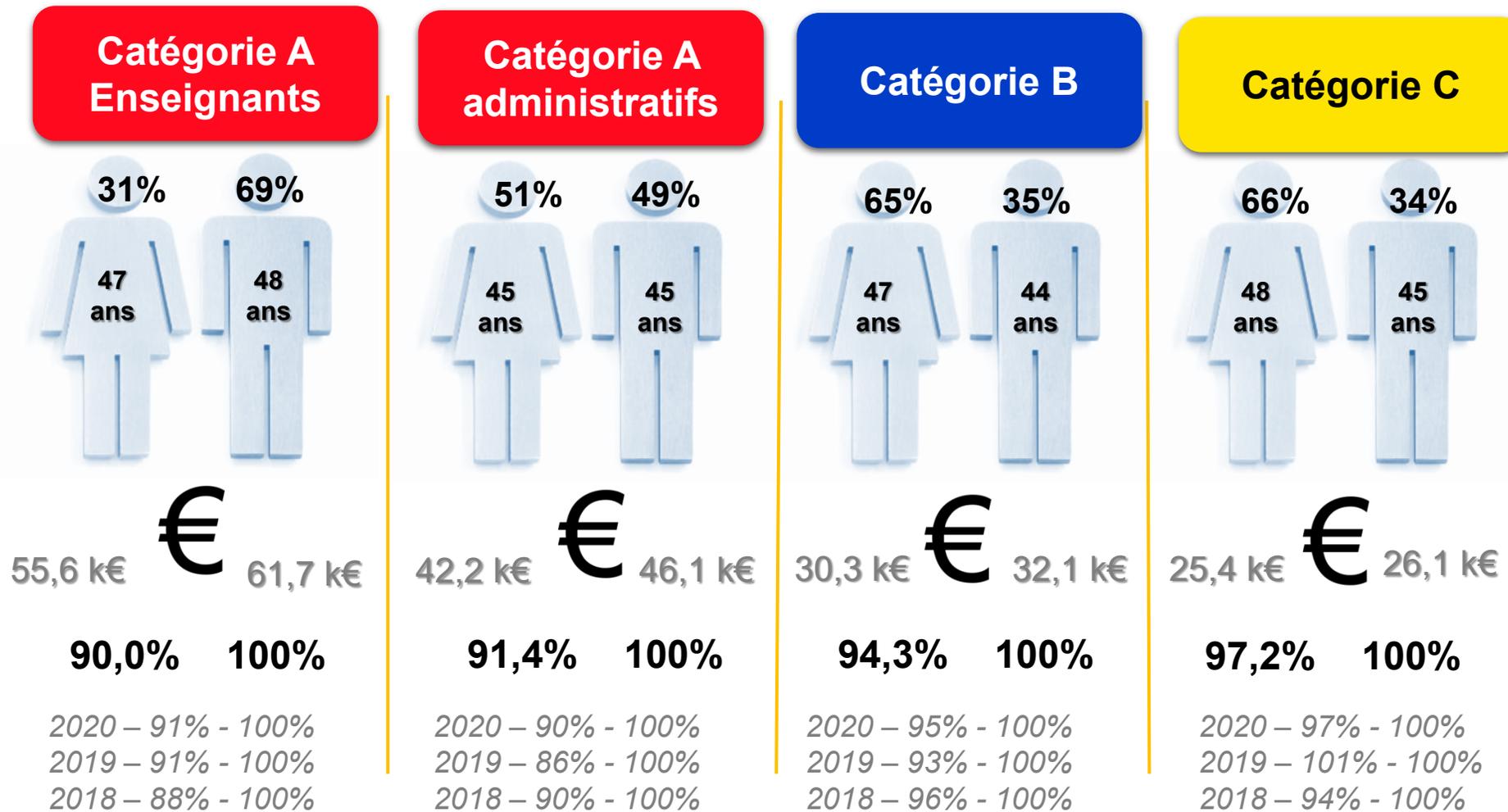
17 634 salariés

La part des femmes dans le personnel des établissements publics varie entre **9,0%** et **70,1%**.

65,5% des établissements publics sont mixtes c'est-à-dire que la répartition femmes hommes dans le personnel se situe entre 40% et 60%.

Les recrutements sont en moyenne composés à **46,5%** de femmes et **53,5%** d'hommes.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS



LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

		Catégorie A Enseignants	Catégorie A Administratifs	Catégorie B	Catégorie C
Salaires moyens	Femmes	90,0%	91,4%	94,3%	97,2%
	Hommes	100%	100%	100%	100%
Salaires médians	Femmes	89,9%	91,5%	93,8%	98,2%
	Hommes	100%	100%	100%	100%

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

		Catégorie A Enseignants	Catégorie A Administratifs	Catégorie B	Catégorie C
Salaires moyens	Femmes	55 570 €	42 164€	30 295 €	25 364 €
	Hommes	61 716€	46 115€	32 113 €	26 092 €
Salaires médians	Femmes	52 657€	40 831€	31 221 €	26 296 €
	Hommes	58 594€	44 632€	33 282 €	26 786 €

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Catégorie A Enseignants

31% 69%



Recrutements 36%
48% 2020 - 39% 2019 -
43% 2018

Formations 42%
39% 2020 - 39% 2019 -
44% 2018

Promotions 32%
36% 2020 - 29% 2019 -
26% 2018

Catégorie A administratifs

51% 49%



Recrutements 53%
57% 2020 - 46% 2019 -
52% 2018

Formations 65%
54% 2020 - 56% 2019 -
56% 2018

Promotions 49%
44% 2020 - 36% 2019 -
49% 2018

Catégorie B

65% 35%



Recrutements 65%
55% 2020 - 72% 2019 -
68% 2018

Formations 70%
71% 2020 - 71% 2019 -
74% 2018

Promotions 70%
68% 2020 - 85% 2019 -
71% 2018

Catégorie C

66% 34%



Recrutements 64%
64% 2020 - 58% 2019 -
75% 2018

Formations 66%
65% 2020 - 64% 2019 -
76% 2018

Promotions 62%
72% 2020 - 64% 2019 -
66% 2018

Part des
femmes
dans les...

An illustration on a blue background showing two women from the chest up. The woman on the left has red hair and is wearing a yellow top. The woman on the right has dark hair in a bun and is wearing a red top. They are both looking down at a dark blue horizontal bar representing a table. The woman on the right is holding a blue pen as if writing. The overall style is flat and minimalist.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

59,5%

40,5%



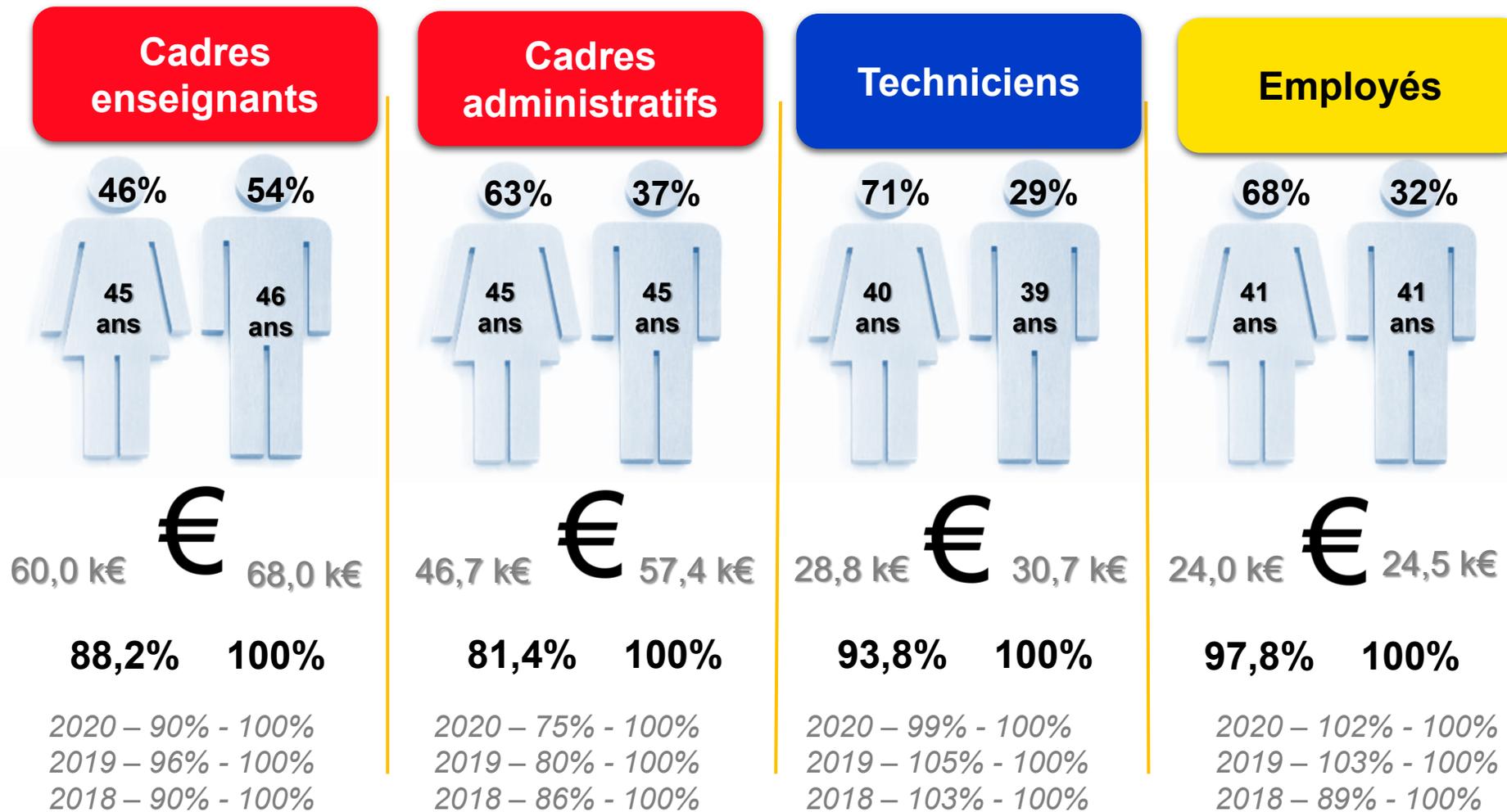
8 350 salariés

La part des femmes dans le personnel des établissements privés varie entre **40,1%** et **69,8%**.

44,8% des établissements privés sont mixtes c'est-à-dire que la répartition femmes hommes dans le personnel se situe entre 40% et 60%.

Les recrutements sont en moyenne composés à **60,6%** de femmes et **39,4%** d'hommes.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS



LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

		Cadres enseignants	Cadres administratifs	Techniciens	Employés
Salaires moyens	Femmes	88,2%	81,4%	93,8%	97,8%
	Hommes	100%	100%	100%	100%
Salaires médians	Femmes	94,4%	84,3%	94,4%	96,5%
	Hommes	100%	100%	100,1%	100%

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

		Cadres enseignants	Cadres administratifs	Techniciens	Employés
Salaires moyens	Femmes	59 993 €	46 720 €	28 795€	23 961€
	Hommes	68 038€	57 364 €	30 686€	24 506 €
Salaires médians	Femmes	59 652 €	41 457 €	28 160€	24 352 €
	Hommes	63 162 €	49 171 €	29 840€	25 243 €

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

Cadres enseignants

46% 54%



Recrutements 42%
37% 2020 - 43% 2019 -
53% 2018

Formations 45%
54% 2020 - 52% 2019 -
50% 2018

Promotions 52%
52% 2020 - 59% 2019 -
73% 2018

Cadres administratifs

63% 37%



Recrutements 60%
57% 2020 - 54% 2019 -
62% 2018

Formations 68%
54% 2020 - 66% 2019 -
83% 2018

Promotions 66%
44% 2020 - 58% 2019 -
72% 2018

Techniciens

71% 29%



Recrutements 70%
55% 2020 - 66% 2019 -
68% 2018

Formations 85%
71% 2020 - 72% 2019 -
75% 2018

Promotions 79%
68% 2020 - 76% 2019 -
76% 2018

Employés

68% 32%



Recrutements 52%
64% 2020 - 73% 2019 -
79% 2018

Formations 61%
65% 2020 - 79% 2019 -
70% 2018

Promotions 69%
72% 2020 - 98% 2019 -
80% 2018

Part des
femmes
dans les...

L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

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

- Score global moyen -



L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

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

- Score global moyen -



L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

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

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 salariés augmentés 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
Ecarts de promotion - uniquement + de 250 salariés	/	14 sur 15

LES CONGÉS PARENTAUX



41,8 % des femmes des établissements répondants prennent un congé parental

95,2% des hommes mobilisent le congé paternité

La durée moyenne du congé paternité est de **11,1** jours

11,1% des pères prennent un congé parental



LES INSTANCES DE DIRECTION

LES INSTANCES DE DIRECTION

	Taux de féminisation moyen 2021	Mini.	Max.	Taux de féminisation moyen 2020	Taux de féminisation moyen 2019	
Conseil d'administration	33,4%	0,0%	55,0%	33,3%	31%	→
Comité exécutif	38,3%	0,0%	77,8%	31,2%	37%	↗
Comité de direction	39,4%	0,0%	100%	37,6%	35%	↗

Les femmes restent très minoritaires dans l'ensemble des instances de Direction.

LES INSTANCES DE DIRECTION

Taux de féminisation des CA et CoDir par types d'établissements

	Conseil d'Administration	Comité de Direction
Ensemble des établissements	33,4%	39,4%
Ecoles de management	28,8%	45,6%
Ecoles d'ingénieurs	33,2%	34,6%
Autres établissements	44,6%	52,7%
Etablissements privés	21,1%	41,7%
Etablissements publics	39,2%	38,4%

*Points de repère
44,6%, c'est la
part des femmes
dans les CA des
entreprises du
CAC40 en 2020*

La représentation des femmes dans les Conseils d'administration reste minoritaire et en deçà du quota de 40% imposé aux entreprises par la loi Copé-Zimmermann. Seule la part des femmes dans les Comités de Direction des écoles de management, des autres établissements et des établissements privés dépasse ce seuil de 40%.

LES INSTANCES DE DIRECTION

	Taux de féminisation moyen 2021	Mini.	Max.	Taux de féminisation moyen 2020	Taux de féminisation moyen 2019	
Comité pédagogique	41,9%	12,5%	86,4%	40,5%	37%	
Comité scientifique interne	33,8%	6,3%	66,7%	34,2%	35%	
Comité scientifique externe	36,1%	0,0%	85,2%	28,0%	31%	

Les femmes sont également minoritaires dans l'ensemble des instances de Direction académiques. Seul le Comité pédagogique franchit le seuil de mixité (40%).

LES INSTANCES DE DIRECTION

Les Comités pédagogiques des Ecoles d'ingénieurs et des établissements publics ont en moyenne des taux de féminisation inférieurs au seuil de mixité.

Les Comités pédagogiques des Ecoles de management et des établissements privés sont en moyenne majoritairement féminins.

	Comité Pédagogique
Ensemble des établissements	41,9%
Ecoles de management	55,0%
Ecoles d'ingénieurs	38,7%
Autres établissements	41,7%
Etablissements privés	52,4%
Etablissements publics	39,0%

LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ



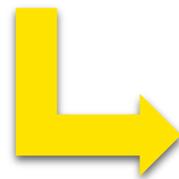
LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

65,5%

46,8 % en 2020
33,8 % en 2019
33,3 % en 2018

65,5 % des établissements ont formalisé une stratégie pour l'Égalité Femmes-Hommes dans leur établissement...

Stratégie qu'ils communiquent à :

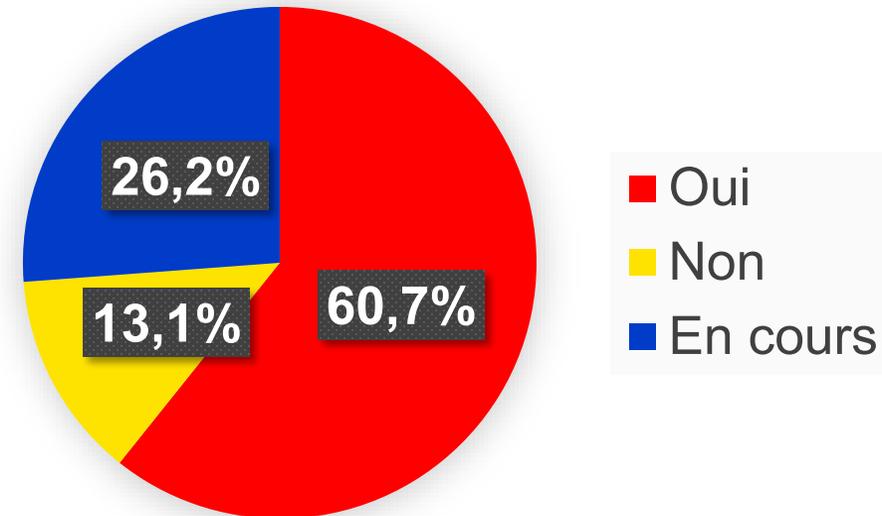


- **64,0%** (70,6% en 2020 - 73 % en 2019) en interne auprès des étudiants ou des stagiaires de formation continue
- **90,7%** (70,6% en 2020 - 81 % en 2019) en interne auprès du personnel
- **65,4%** (70,6% en 2020 - 51,4 % en 2019) en externe auprès des institutions et des partenaires

Les établissements sont aujourd'hui très majoritaires à formuler une stratégie en matière d'égalité

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

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



LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

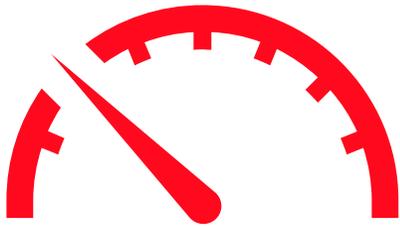
79,3%

Des établissements sont autonomes pour l'élaboration de leur stratégie égalité femmes-hommes.

87,3%

Des établissements sont autonomes dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT



45,8 %

2020 – 35,1%

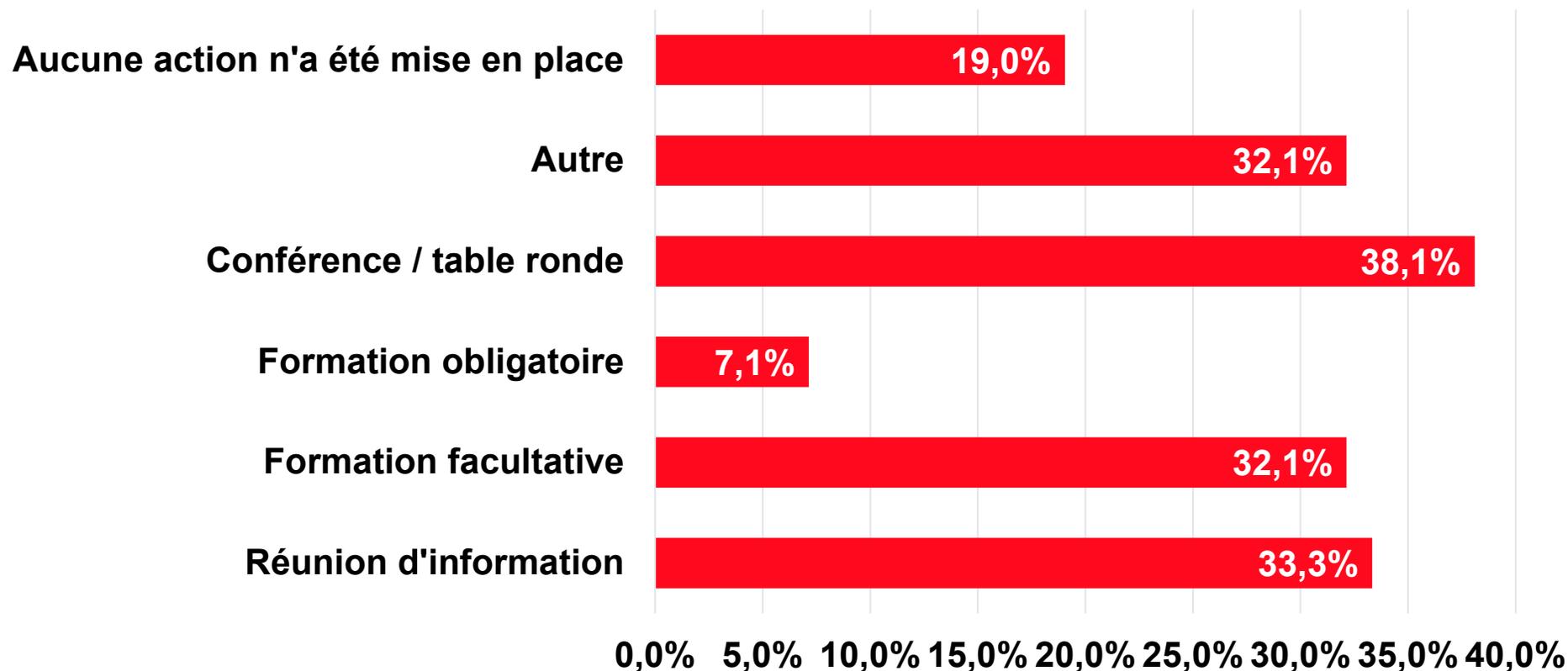
2019 - 29,9 %

2018 - 23,3 %

La part des établissements qui mesure l'impact des actions mises en place continue de progresser.

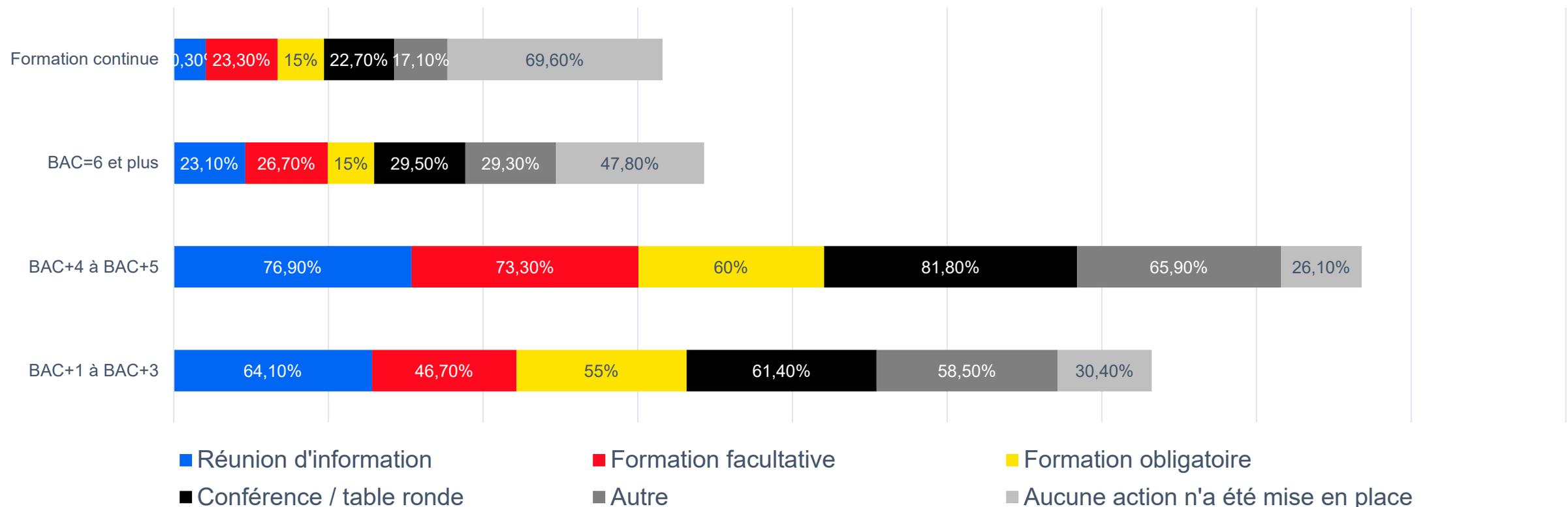
LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

Les actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes mises en place auprès du personnel dans son ensemble :



LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

Les actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes mises en place auprès des étudiant.e.s et des stagiaires de formation continue :



LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

Dans votre établissement est-il proposé des actions de coaching ou de mentoring traitant spécifiquement des questions d'égalité femmes-hommes à destination :

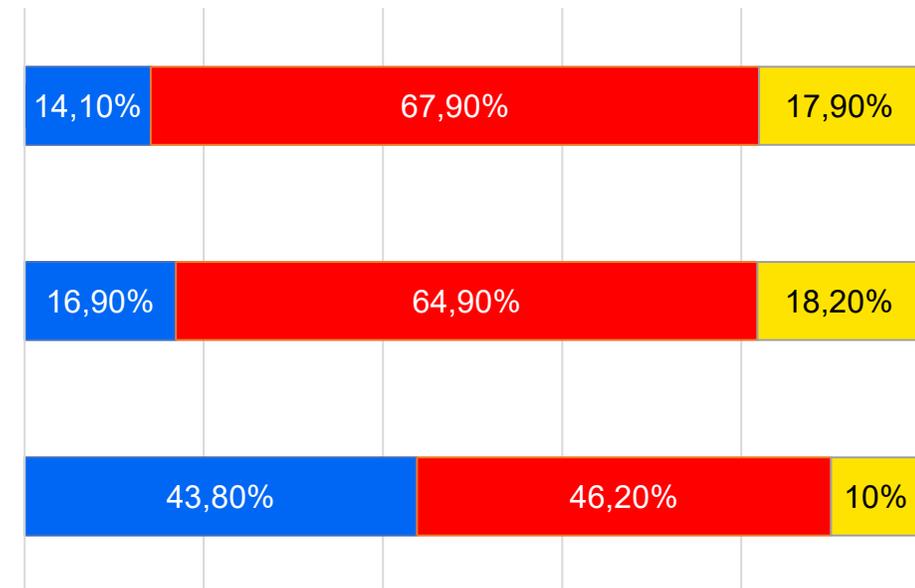
La principale cible des actions de coaching et de mentoring est celle des étudiant.e.s

Du personnel salarié (lutte contre les inégalités de genre et le plafond de verre, gestion de carrière, etc.)

Des apprenant.e.s de formation continue (lutte contre les inégalités de genre et le plafond de verre, gestion de carrière, etc.)

Des étudiant.e.s (projet professionnel, négociation de salaire, etc.)

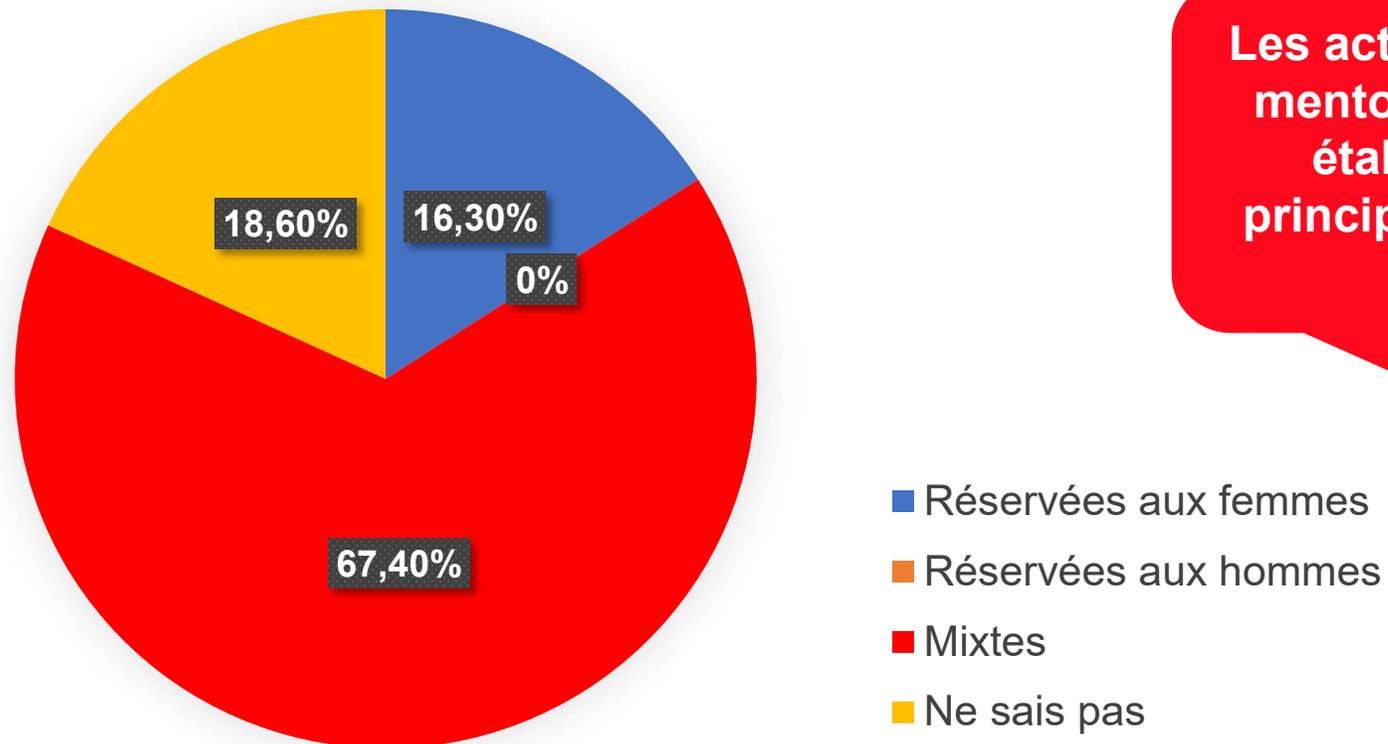
Les actions de coaching et de mentoring dédiées à l'égalité F-H sont encore peu développées.



■ oui ■ non ■ Ne sais pas

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

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



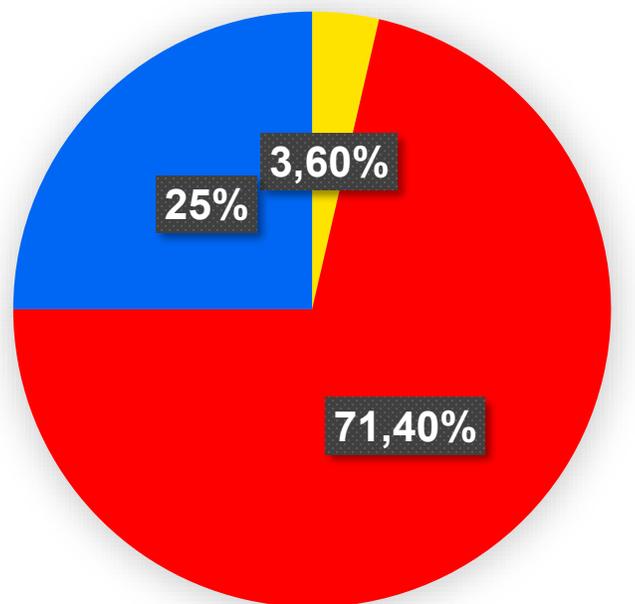
Les actions de coaching et de mentoring menées dans les établissements le sont principalement auprès d'une cible mixte.

- Réservées aux femmes
- Réservées aux hommes
- Mixtes
- Ne sais pas



LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES



■ Non-réponse ■ Oui ■ Non

Les étudiant.e.s continuent de s'engager !

La part des associations étudiantes menant des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes continue de progresser en 2021.

71,4% des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes (64,9% en 2020 - 48,0% en 2019 - 31,8% en 2018 – 35,7% en 2017).

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES



L'égalité femmes-hommes : une question essentielle pour les associations étudiantes.

Les associations étudiantes rattachées aux écoles de management sont significativement plus nombreuses à s'engager sur les questions relatives à l'égalité femmes-hommes.

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

La mixité des bureaux des associations étudiantes est toujours en progression sur l'ensemble des associations à l'exception des Junior-Entreprises. La représentation des femmes dans les bureaux des sports atteint le seuil de 40%.

% de femmes membres des bureaux des associations	Ensemble des établissements		
	2021	2020	2019
Ensemble des associations	45,00%	47,00%	43,5%
Bureau des étudiants	44,20%	42,40%	39,3%
Bureau des sports	40,00%	37,40%	29,4%
Junior entreprises	37,20%	41,60%	39,6%
Bureau des arts	53,00%	51,60%	45,1%

Lecture des résultats : Sur l'ensemble des établissements, la part des femmes dans l'ensemble des associations est de 45,0%.

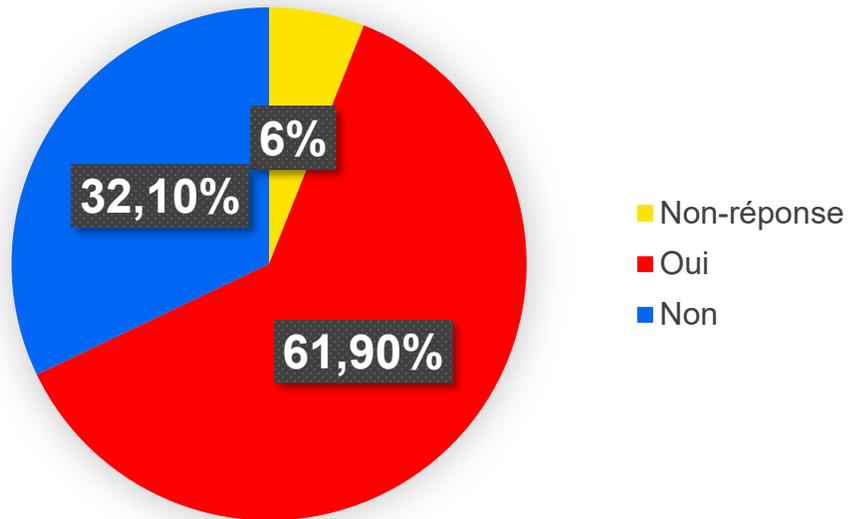
LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

% de femmes membres des bureaux des associations	Tous les établis.	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management
Ensemble des associations	45,00%	41,00%	49,5%
Bureau des étudiants	44,20%	42,60%	44,8%
Bureau des sports	40,00%	36,40%	43,9%
Junior entreprises	37,20%	38,20%	38,6%
Bureau des arts	53,00%	47,80%	59,8%

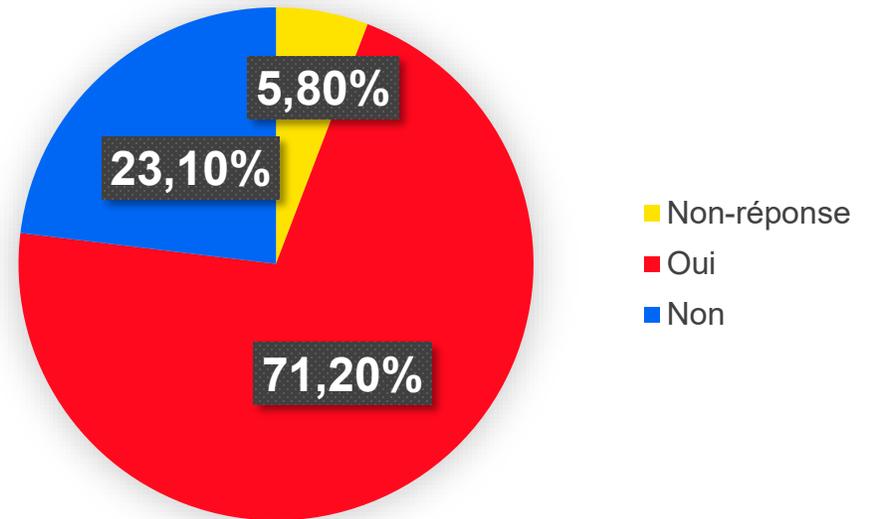
Lecture des résultats : Sur l'ensemble des établissements, la part des femmes dans l'ensemble des associations est de 45,0%.

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Dans votre établissement, existe-t-il une charte qui engage les associations ?



Cette charte inclut-elle les questions de discriminations femmes-hommes et de violences sexistes et sexuelles ?





FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

85,7%

2020 – 66,2%
2019 – 56,5 %
2018 – 48%
2017 – 46,4%

Les établissements qui déclarent disposer d'une cellule (ou d'une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes sont en nette augmentation.

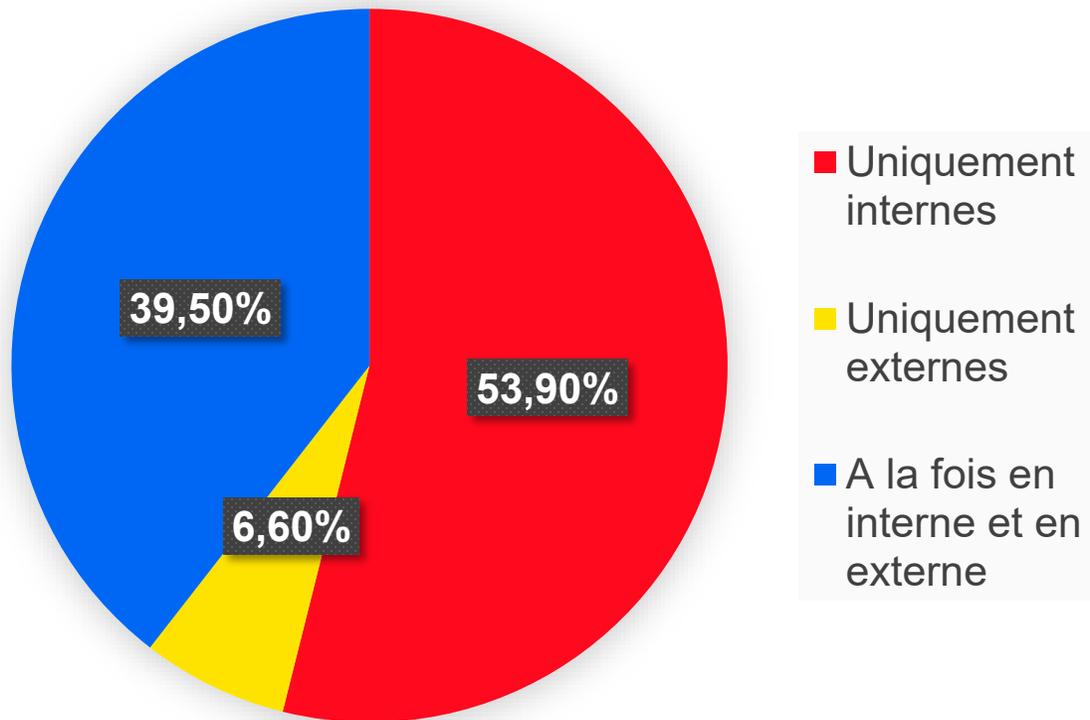
Parmi ces dispositifs,

78,4% (78,4 % en 2020 - 63,2% en 2019) bénéficient d'un personnel formé à la gestion des situations de harcèlement.

67,6% (72,5% en 2020 - 72,2% en 2019) ont été saisis ne serait-ce qu'une fois pour traiter une situation de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes.



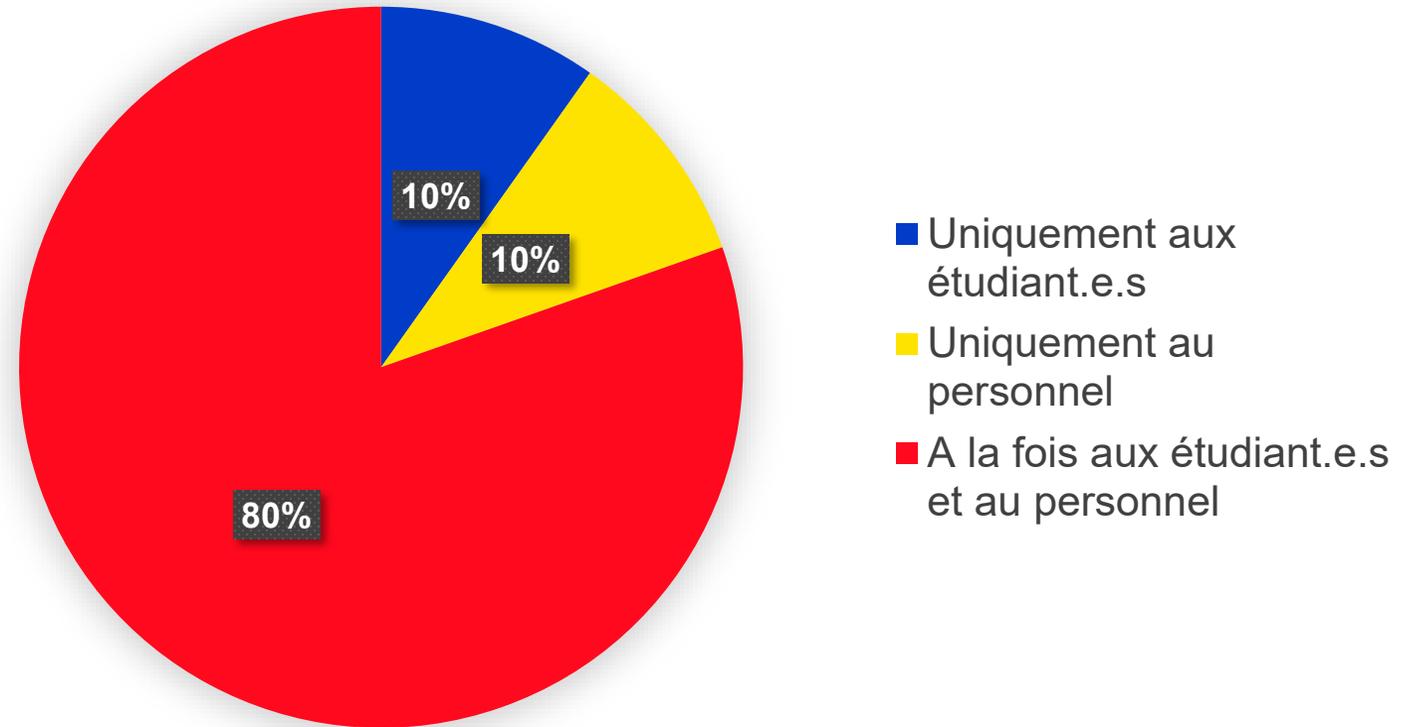
FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS



Les cellules chargées de traiter les situations de harcèlement sexuel ou des comportements sexistes bénéficient majoritairement de ressources internes (53,9%) ou de ressources à la fois internes et externes (39,5%).

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

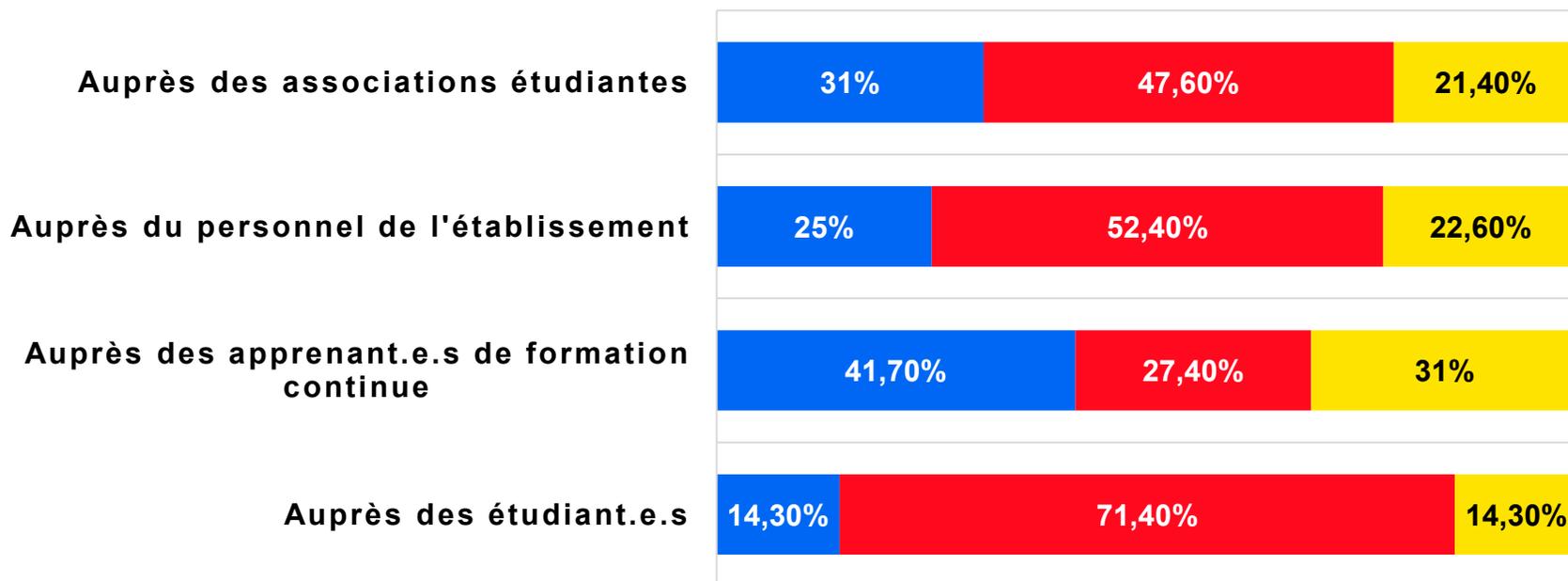
Cette cellule (ou personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes, est dédiée :



FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

Les actions de sensibilisation au harcèlement menées par la cellule sont destinées :

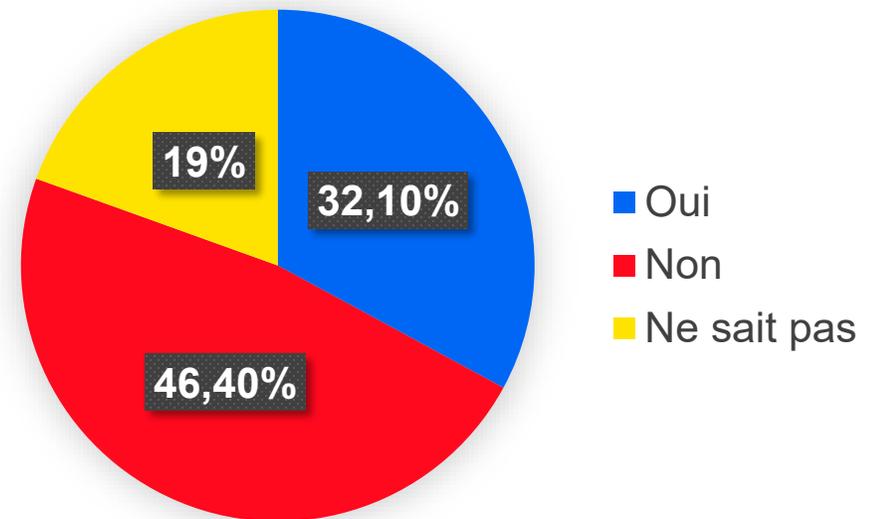
■ Non réponses ■ oui ■ non



Les étudiant.e.s demeurent la cible prioritaire des actions de sensibilisation conduites par les cellules.

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

32,1% (21,1% en 2020 - 26 % en 2019)
des répondants déclarent que
des **procédures disciplinaires**
ont été engagées au sein de
leur établissement ne serait-ce
qu'une fois à l'encontre
d'étudiant.e.s reconnus comme
étant responsables
d'harcèlement sexuel ou de
comportements sexistes.





En synthèse

Les référent.e.s

- La nomination d'un.e référent.e en charge de l'égalité femmes-hommes tend à se généraliser dans les établissements membres de la CGE.
- Une majorité d'établissements mobilise plusieurs personnes pour réaliser ces missions.
- Mais de grandes disparités existent dans les conditions de réalisation de ces missions en particulier sur le nombre de personnes mobilisées et les temps alloués.

La mixité des formations

- La non mixité des formations initiales demeure une préoccupation spécifique aux Ecoles d'ingénieurs.
- A l'image de la ségrégation horizontale du marché du travail, les écoles d'ingénieurs ont des taux de féminisation très hétérogènes selon les métiers et secteurs d'activité auxquels elles préparent.
- Les écoles de management continuent d'afficher une répartition femmes hommes relativement équilibrée des effectifs de formation.
- Les femmes sont minoritaires dans les formations continues labélisées par la CGE, délivrées par les écoles de management et les écoles d'ingénieurs.

Les inégalités de genre dans l'insertion des diplômé.e.s

- A l'instar de l'ensemble du marché de l'emploi des cadres, la crise COVID a rendu plus difficile l'accès à l'emploi des jeunes diplômé.e.s sur la période.
- Le taux net d'emploi s'est dégradé et les salaires moyens n'ont pas progressé, voire diminué.
- Globalement, les conditions d'emploi des jeunes diplômé.e.s continuent d'être moins favorables aux jeunes femmes qu'elles soient diplômées d'une école d'ingénieurs, d'une école de management ou d'un autre établissement membre de la CGE.

Les inégalités de genre dans l'insertion des diplômé.e.s

- Les écarts de salaires existants dès l'entrée sur le marché du travail entre les diplômé.e.s femmes et hommes persistent quel que soit le type d'établissement.
- Ces écarts de salaire continuent d'être plus marqués lorsque l'on intègre les primes.
- Seuls les écarts de salaires moyens (avec ou sans primes) entre les diplômés femmes et hommes des écoles de management se réduisent.

Le personnel des établissements

- Comptant une grande majorité de femmes dans leur personnel, les écoles de management ne peuvent être considérées comme étant des établissements mixtes.
- Par contre, deux tiers des écoles d'ingénieurs et près de neuf « autres établissements » sur dix peuvent se targuer d'être des modèles d'organisations mixtes.
- Les politiques de recrutement menées par les écoles de management risquent d'amplifier le déséquilibre femmes-hommes dans le personnel.

Le personnel des établissements publics

- Près des deux tiers des établissements publics sont mixtes.
- Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans les établissements publics persistent sur toutes les catégories et en particulier sur les personnels de catégories A enseignant.e.s-chercheur.e.s et administratifs.
- Les différences de salaires médians sont plus marquées pour les personnes relevant des catégories A enseignant.e.s-chercheur.e.s et administratifs.
- Les femmes appartenant à la catégorie A des enseignant-e-s-chercheur.e.s ont également relativement moins accès à des formations et à des promotions que leurs homologues masculins.

Le personnel des établissements privés

- Moins de la moitié des établissements privés peuvent être qualifiés de mixtes du point de vue de leur personnel.
- Les différences de salaires en défaveur des femmes touchent toutes catégories de personnel et sont particulièrement marquées pour les cadres administratifs et les cadres enseignants.
- Ces différences de salaires sont moins marquées au niveau des salaires médians mais restent particulièrement élevées pour la catégorie des cadres administratifs.

Le personnel des établissements privés

- Les écoles d'ingénieurs et les établissements de moins de 250 salarié.e.s affichent des scores d'index d'égalité professionnelle relativement plus élevés que ceux obtenus par les écoles de management et les établissements de plus de 250 salarié.e.s.
- Les hommes sont plus de neuf sur dix à utiliser le congé paternité mais seulement un sur dix à avoir recours au congé parental contre quatre femmes sur dix.

Les instances de Direction

- Les hommes restent très majoritaires dans l'ensemble des instances de direction des établissements.
- La part de femmes progresse dans les comités exécutifs et les comités de direction.
- La part des femmes dans les conseils d'administration reste en moyenne en deçà du quota imposé par la loi Copé-Zimmermann.
- La sous représentation des femmes dans les conseils d'administration est particulièrement marquée dans les écoles de management et dans les établissements privés.
- Les femmes sont également sous représentées dans les comités scientifiques.

Les stratégies égalité dans les établissements

- Près d'un tiers des écoles qui mènent des actions en faveur de l'égalité ont formalisé une stratégie.
- Un quart d'entre elles ont également structuré un plan d'actions.
- Les établissements sont très majoritairement autonomes dans l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'actions en faveur de l'égalité.
- Les étudiants demeurent la principale cible des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Les associations étudiantes

- Les associations étudiantes sont très engagées dans la conduite d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.
- La représentation des femmes continue de progresser dans l'ensemble des bureaux des associations étudiantes à l'exception des Junior-entreprises.
- Les bureaux des associations des arts sont les seuls bureaux d'association majoritairement féminins.

Lutte contre les VSS

- Les établissements sont aujourd'hui très majoritaires à disposer d'une cellule (ou d'une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes.
- Ces cellules se structurent et se professionnalisent, disposant de plus en plus d'un personnel formé.
- Les signalements suivis d'une procédure disciplinaire sont en augmentation.

Mixité : la mixité d'un établissement est établie lorsque la part représentée par chaque sexe se situe entre 40 et 60 %.

Taux de féminisation : Le taux de féminisation, par exemple des effectifs d'étudiant.e.s en formation initiale, est la part des effectifs occupée par des femmes.

Taux net d'emploi : dans l'enquête « Insertion » publiée annuellement par la CGE, le taux net d'emploi est le rapport entre le nombre de diplômé.e.s en activité professionnelle + en volontariat sur le nombre de diplômé.e.s en activité professionnelle + en volontariat + en recherche d'emploi.

ÉTABLISSEMENTS MEMBRES DE LA CGE AYANT PARTICIPÉ AU BAROMÈTRE 2021

Nous tenons à remercier les établissements qui ont participé à la 7^{ème} édition du Baromètre Égalité Femmes-Hommes :

AgroParisTech, Audencia, Bordeaux Sciences Agro, Burgundy School of Business (BSB), Centrale Lille, Centrale Lyon, Centrale Marseille, CPE Lyon, Ecole d'architecture de la ville & des territoires Paris-Est, Ecole de Biologie Industrielle (EBI), Ecole de l'air et de l'espace, Ecole de santé des armées Lyon-Bron (ESA Lyon-Bron), Ecole européenne de Chimie, Polymères et Matériaux (ECPM), Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC), Ecole nationale d'ingénieurs de Brest (ENIB), Ecole nationale d'ingénieurs de Metz (ENIM), Ecole nationale d'ingénieurs de Saint-Etienne (ENISE), Ecole nationale des sciences géographiques (ENSG – Géomatique), Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon, Ecole nationale supérieure d'architecture de Nancy, Ecole nationale supérieure d'architecture de Saint-Etienne (ENSASE), Ecole nationale supérieure de Géologie (ENSG), Ecole polytechnique, Ecole supérieure du bois (ESB), EDHEC Business School, Efrei Paris, EHESP, emlyon Business School, ENSAIT, ENSCM, ENSCMu, ENSCR, ENS de Lyon, ENSEA, ENSGSI, ENSIIE, ENSTA Paris, ENSTIB, EPF, ESC Clermont BS, ESDDES, ESIEA, ESIEE Paris, ESIGELEC, ESITC Caen, ESSEC Business School, ESTACA, ESTIA, Grenoble Ecole de Management (GEM), Grenoble INP, HEC Paris, ICN Business School, IESEG School of Management, IMT Atlantique, INSA Centre-Val-de-Loire, INSA Lyon, INSA Rouen Normandie, Institut Agro - Montpellier SupAgro, Institut Agro Dijon (ex. AgroSup Dijon), Institut Mines Télécom Business School (IMT-BS), ISAE-ENSMA, Institut supérieur de l'automobile et des transports (ISAT), ISEP, KEDGE BS, Mines Saint-Etienne, Montpellier Business School (MBS), NEOMA BS, Paris School of Business, Polytech Angers, Polytech Lille, Polytech Nancy, Polytech Nantes, Polytech Tours, SCBS – Ecole de management de Y SCHOOLS, Sciences Po Toulouse, SIGMA Clermont, SKEMA Business School, Télécom Paris, Télécom SudParis, Toulouse Business School (TBS), Toulouse INP-ENSAT, Télécom Physique Strasbourg, Université de Technologie de Troyes (UTT), Université de Technologie Belfort-Montbéliard (UTBM).



Contacts :

Solène Quéré

Chargée de mission Vie étudiante
& Diversité

CGE

solene.quere@cge.asso.fr

Pascale Borel

Enseignante-chercheure ESC
Clermont BS – CleRMA

Co-animatrice du Groupe de
Travail Egalité Femmes-Hommes –
CGE

pascale.borel@esc-clermont.fr