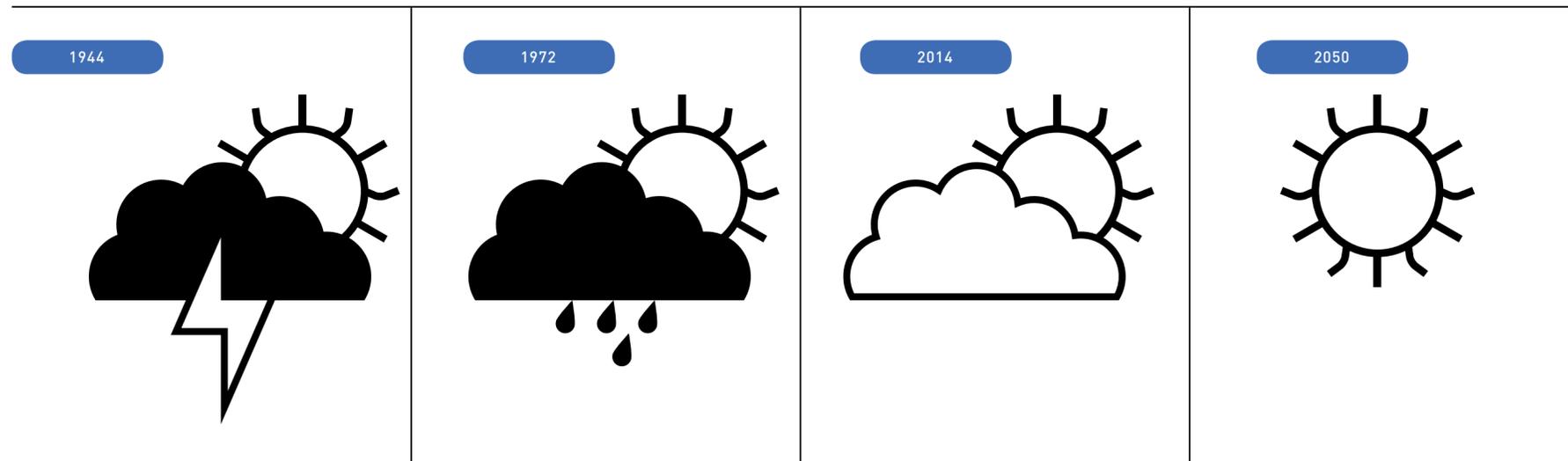
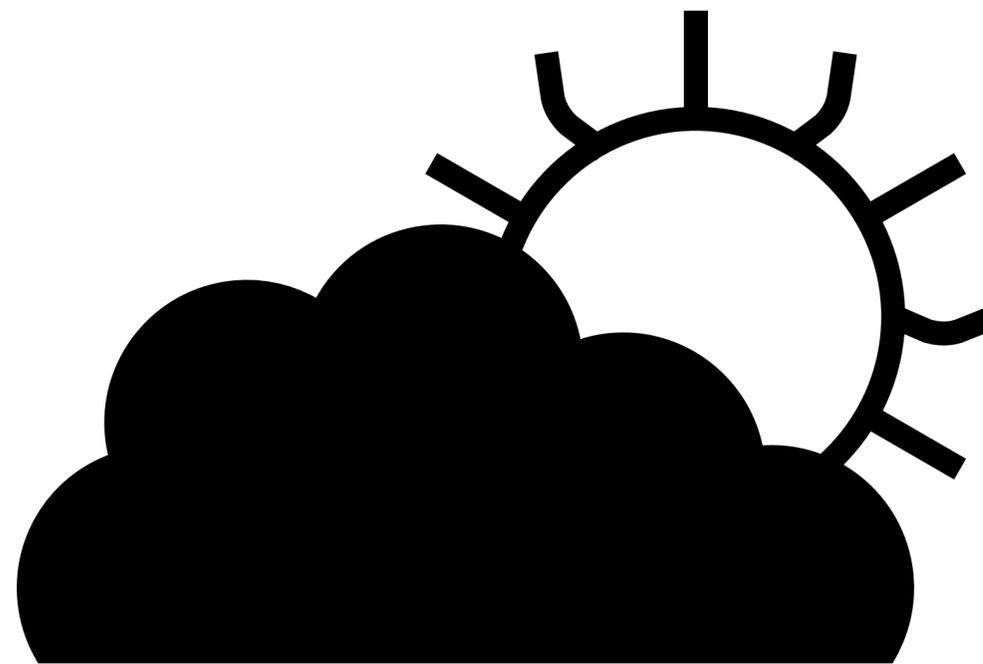
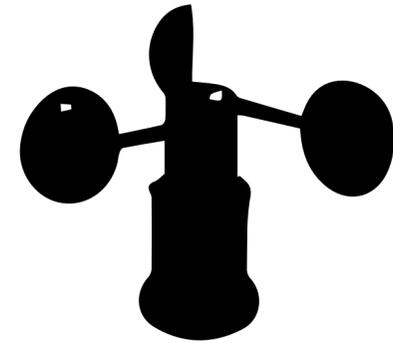


# BAROMETRE

## Egalité Femmes Hommes

# 2018





# MÉTHODOLOGIE

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018



## **4<sup>e</sup> édition**

du baromètre  
Égalité Femmes-  
Hommes - CGE

Enquête par  
**questionnaires**  
adressés par mail  
aux référents Égalité,  
aux Directions de la  
communication  
et aux Directions des  
Écoles membres

Période d'enquête :  
**23 avril au 31 mai 2018**

Enquête réalisée  
via le logiciel  
**Sphinx Online**

 MÉTHODOLOGIE

BAROMETRE  
Égalité Femmes Hommes  
2018

 CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

# ÉVOLUTION DE LA **PARTICIPATION** AU BAROMÈTRE

Baromètre	1 <sup>ère</sup> édition 2015	2 <sup>e</sup> édition 2016	3 <sup>e</sup> édition 2017	4 <sup>e</sup> édition 2018
Etablissements participants	41	52	56	66
Nombre d'établissements membres de la CGE	/	/	220	221
Nombre d'établissements signataires de la charte	/	/	104	104

**TAUX DE  
PARTICIPATION**

• 4<sup>E</sup> EDITION

**↗ 18%**

 **MÉTHODOLOGIE**

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018

 CONFÉRENCE DES  
**GRANDES  
ÉCOLES**  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

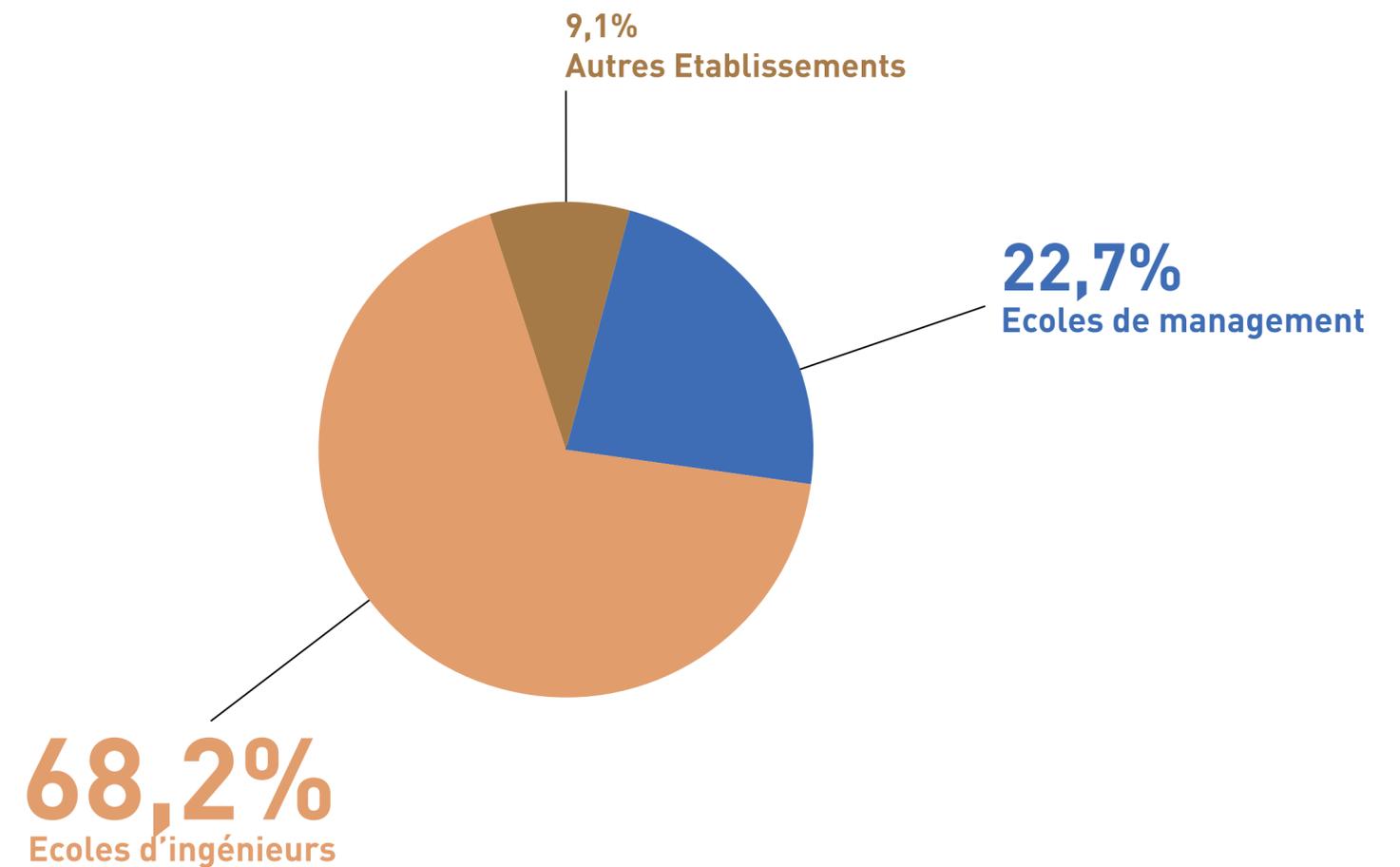
# L'ÉCHANTILLON

## LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS

**66** établissements ont répondu au baromètre

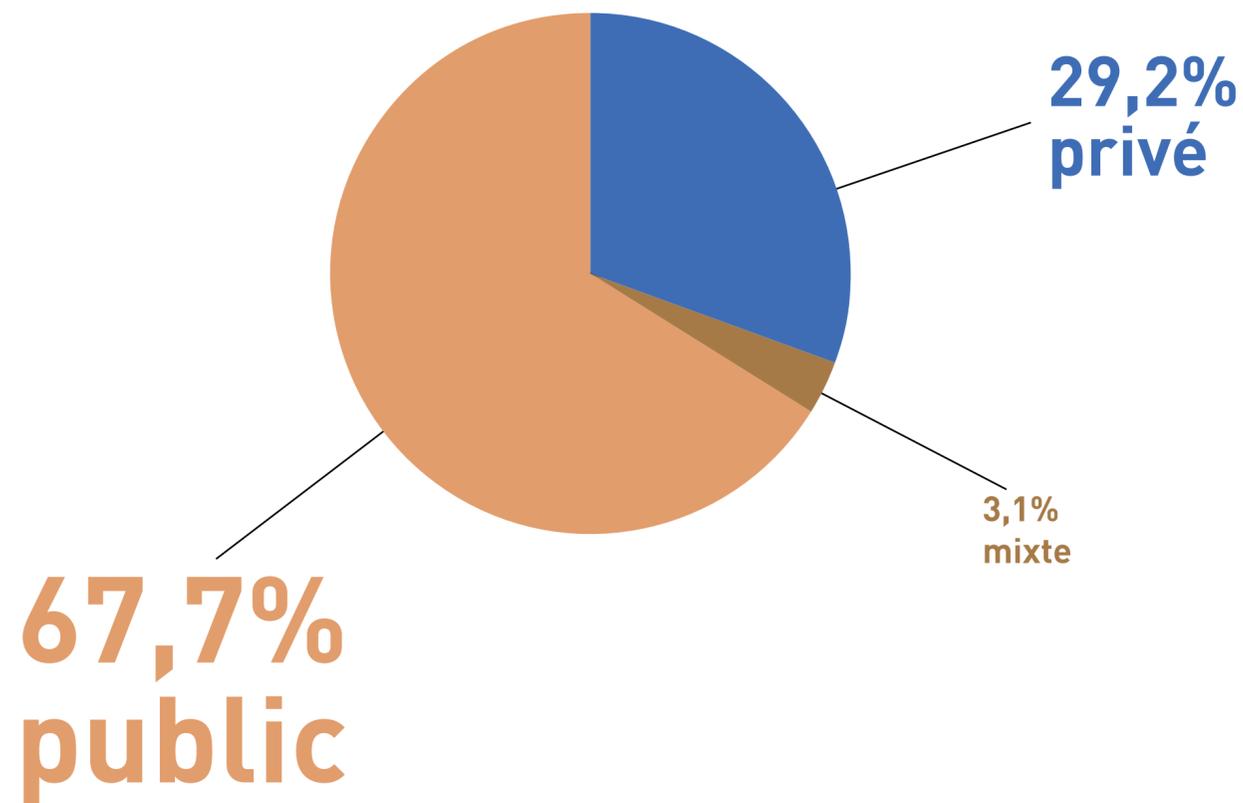
- **45** Ecoles d'ingénieurs
- **15** Ecoles de management
- **6** Autres établissements

Parmi eux, 45 établissements (soit 68% des répondants) sont **signataires du formulaire d'adhésion à la Charte Égalité Femmes-Hommes.**



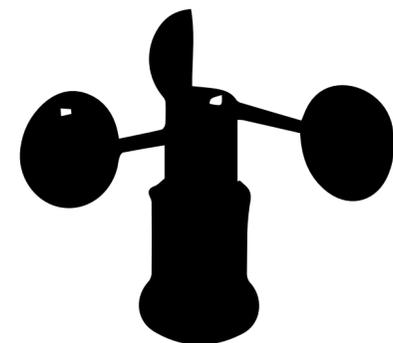
# L'ÉCHANTILLON

**67,7%** des établissements relèvent d'un statut public (62,5% en 2017) et **29,2 %** du privé.



Les **66** établissements répondants représentent :

- **86 535** étudiants en **formation initiale**
- **16 425** étudiants en **formation continue**
- **14 775** salariés



# L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES EN FORMATION INITIALE

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018



# LA MIXITÉ DES FORMATIONS

Bien que la mixité des formations progresse, elle reste insuffisante : seulement **32,7%** des formations pouvant être considérées comme mixtes c'est-à-dire ayant des effectifs femmes-hommes se situant entre 40 et 60%...

Contre **14,8%** des Ecoles d'ingénieurs.

**100%** des Ecoles de management ont des formations bachelor et master mixtes...

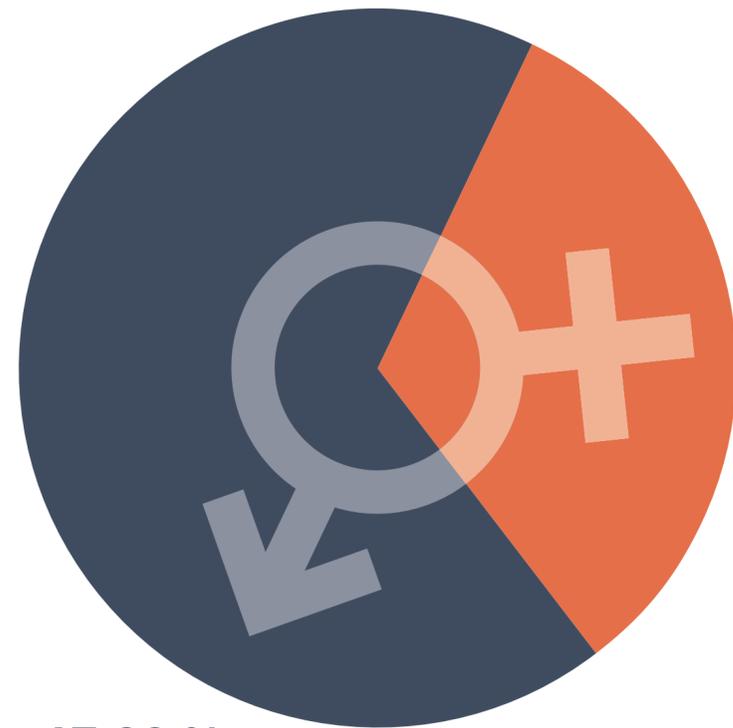
# LA MIXITÉ DES FORMATIONS

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

Les écoles d'ingénieurs ont le taux moyen de féminisation le plus faible.

C'est également dans ce type d'établissement que ce taux est le plus variable.

# LES **DIPLÔMÉS** DE FORMATION INITIALE

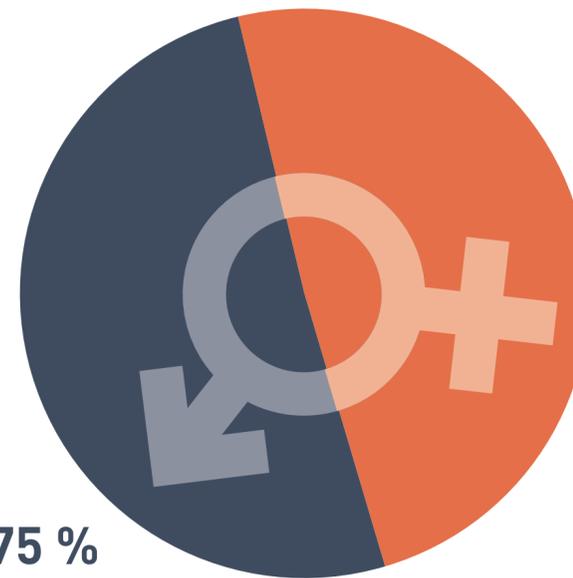


67,30 %

32,70 %

**INGÉNIEURS**

2017	33,35%
2016	27,6%
2015	24%



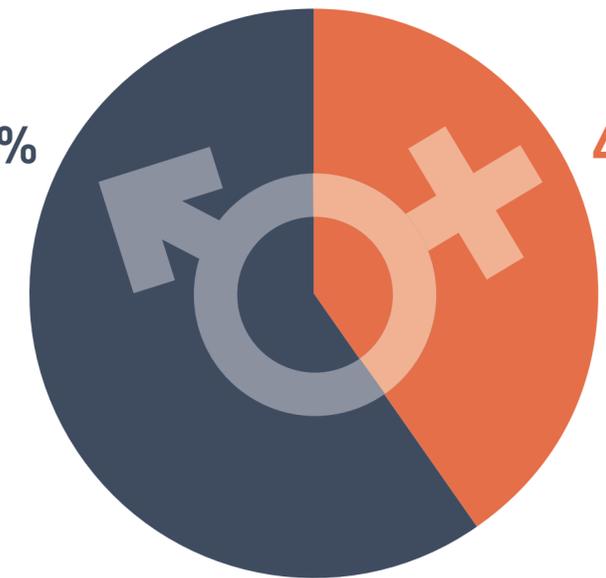
50,75 %

49,25 %

**MANAGERS**

2017	49,2%
2016	49%
2015	50%

59,63 %



40,37 %

**AUTRES**

2017	58,65%
------	--------

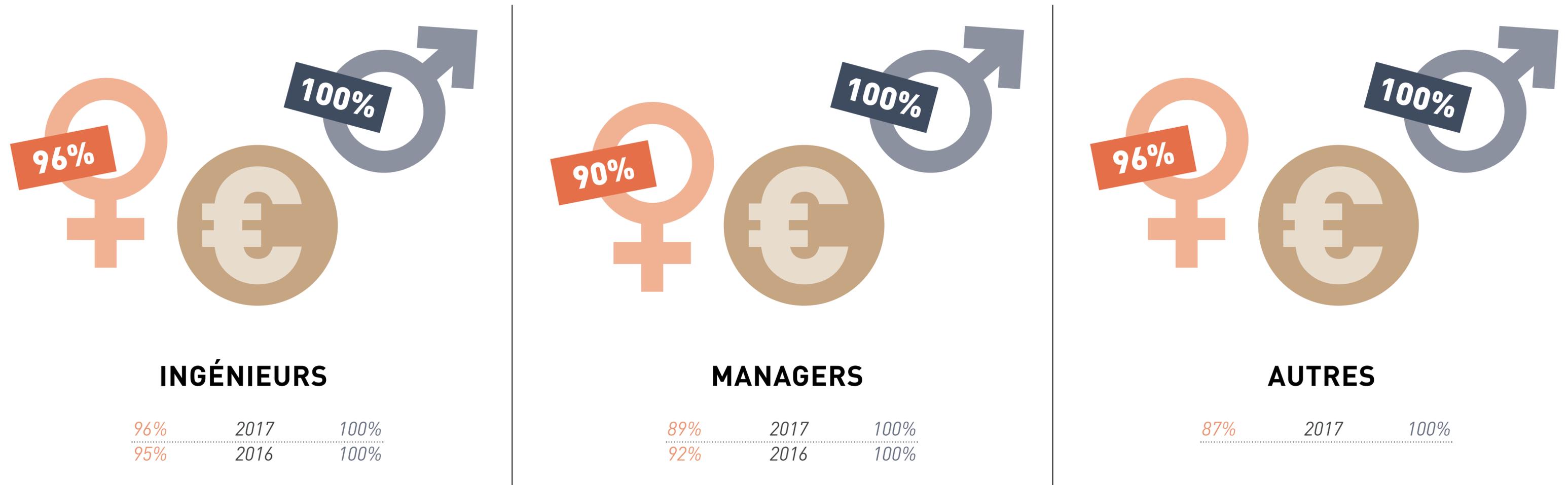


L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES  
EN FORMATION INITIALE

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018



# LES **SALAIRES** DES JEUNES DIPLÔMÉS DES ÉCARTS QUI SE MAINTIENNENT...



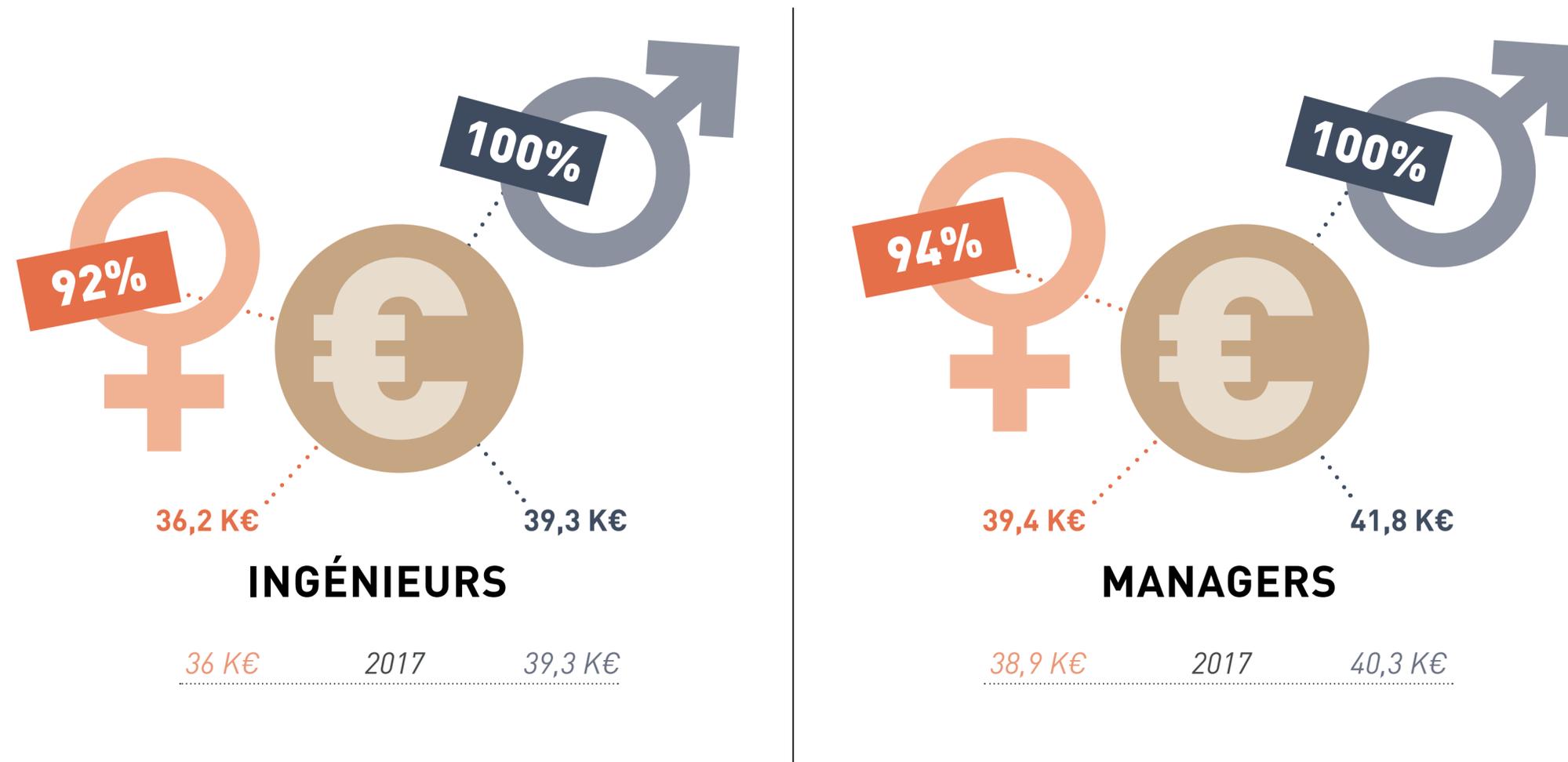
Sources :  
Baromètre Égalité Femmes-Hommes CGE,  
2017 & 2018

 L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES  
EN FORMATION INITIALE

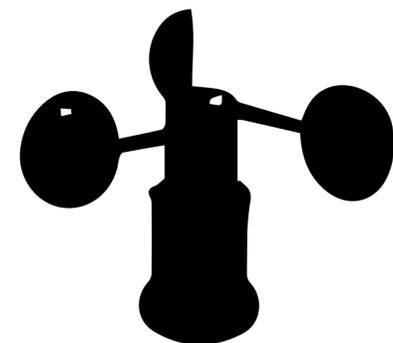
BAROMETRE  
Égalité Femmes Hommes  
2018

 CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

# LES SALAIRES DES JEUNES DIPLÔMÉS



Sources :  
enquête d'insertion CGE,  
2017 & 2018

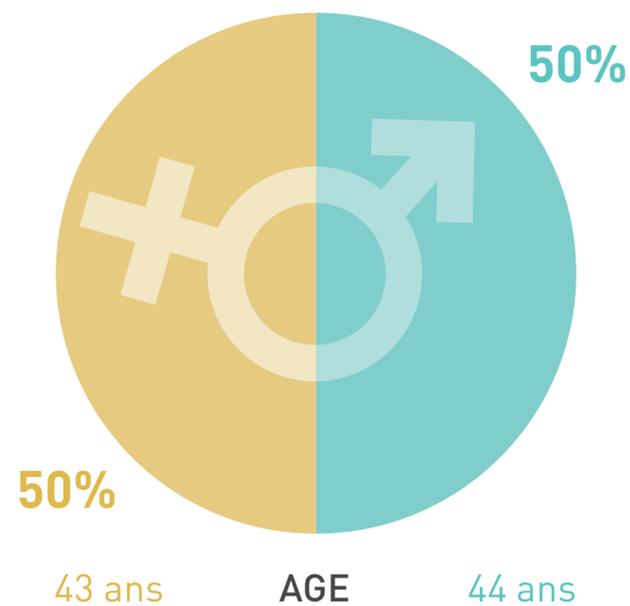


# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018

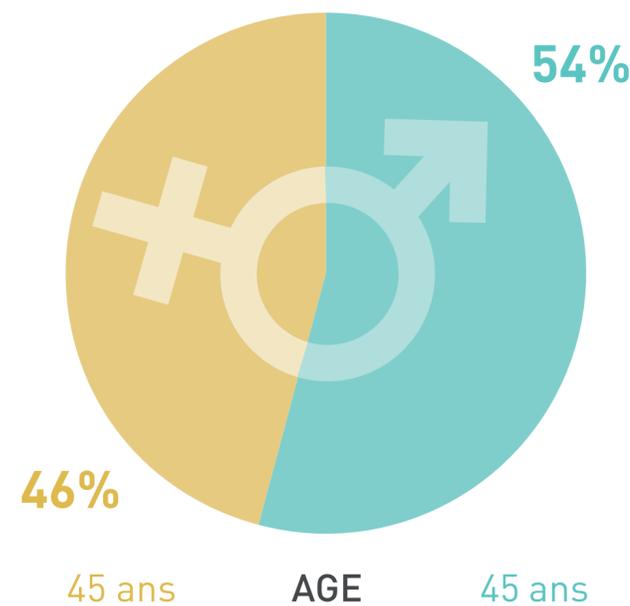
 CONFÉRENCE DES  
**GRANDES  
ÉCOLES**  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANT AU BAROMÈTRE



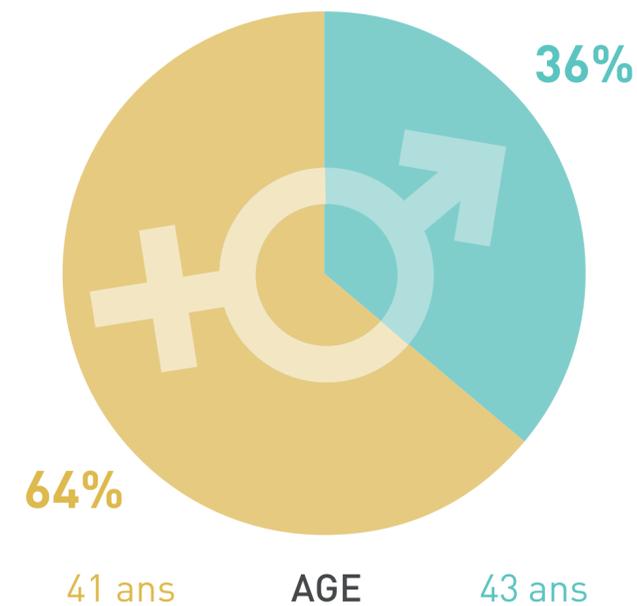
**ENSEMBLE  
DES PERSONNELS**

49% 2017 51%



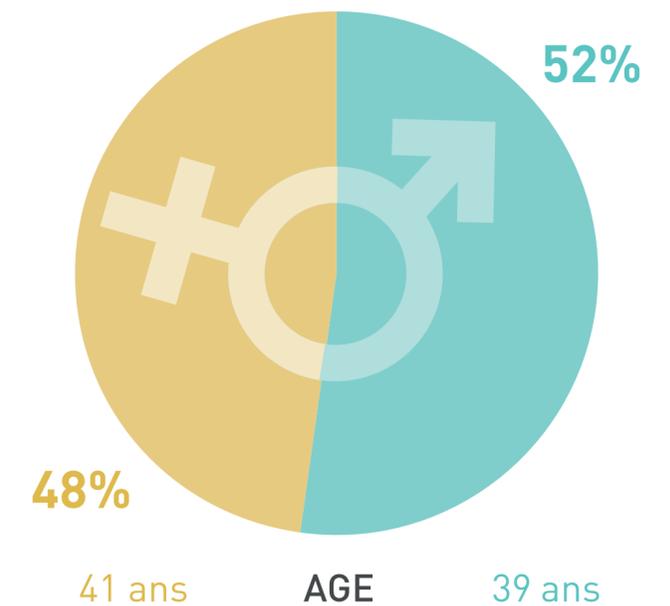
**ÉCOLES  
D'INGÉNIEURS**

45% 2017 55%



**ÉCOLES  
DE MANAGEMENT**

65% 2017 35%



**AUTRES  
ÉTABLISSEMENTS**

53% 2017 47%

Échantillon : 14 775 salariés concernés

# LA MIXITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

## ENSEMBLE DES PERSONNELS

**54%**

d'établissements  
mixtes

## ÉCOLES D'INGÉNIEURS

**67%**

d'écoles  
mixtes

## ÉCOLES DE MANAGEMENT

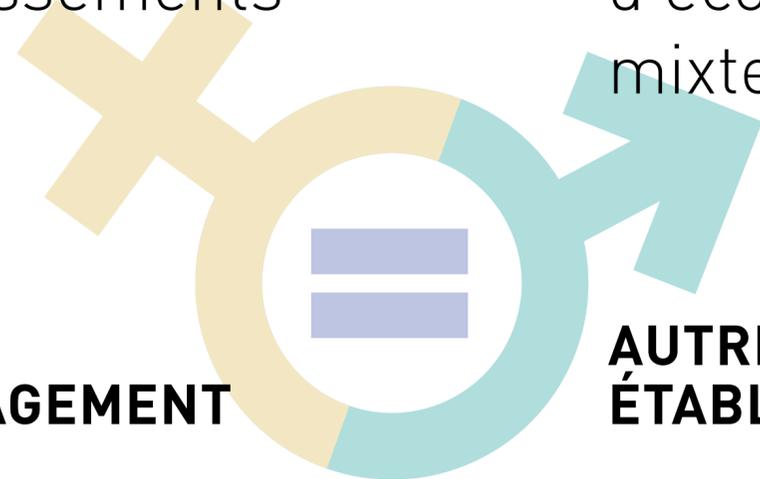
**17%**

d'écoles  
mixtes

## AUTRES ÉTABLISSEMENTS

**60%**

d'écoles  
mixtes



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

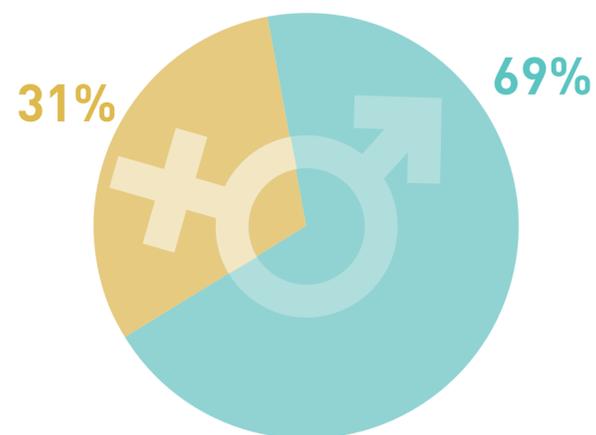
Les écoles de management sont peu nombreuses à pouvoir se présenter comme étant des modèles d'organisations mixtes pour leurs étudiants.

# LE **PERSONNEL** DES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANT AU BAROMÈTRE

Part des femmes dans les recrutements dans les..	Ecoles d'ingénieur	Ecoles de management	Autres établissements
2018	54%	68%	49%
2017	48,7%	64,3%	55,7%

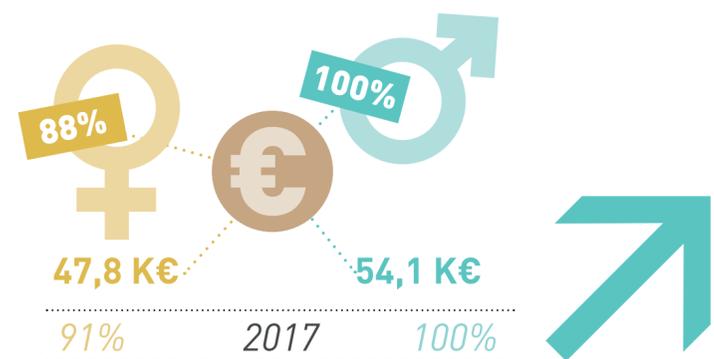
Des recrutements qui risquent d'amplifier le manque de mixité des personnels des Ecoles de management.

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS **PUBLICS**



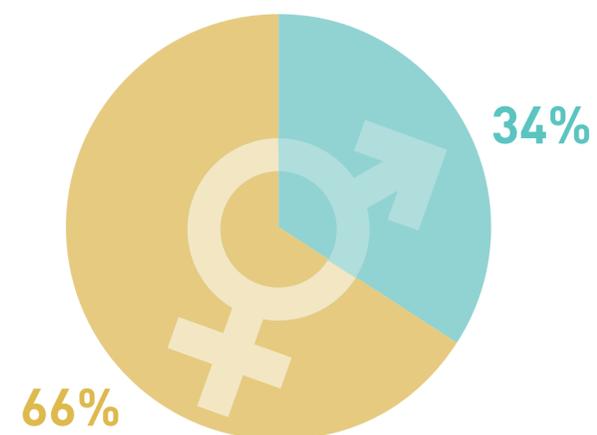
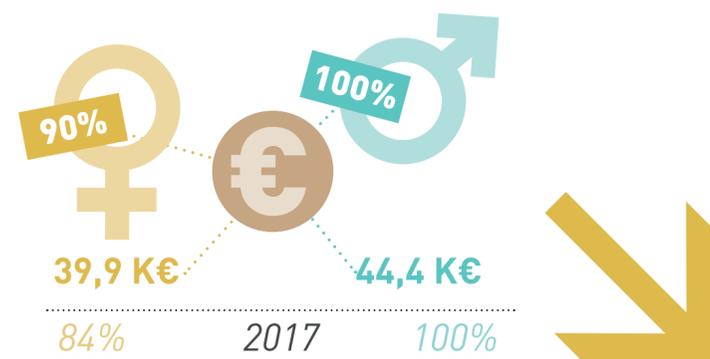
44 ans AGE 44 ans

**CATÉGORIE A  
ENSEIGNANTS**



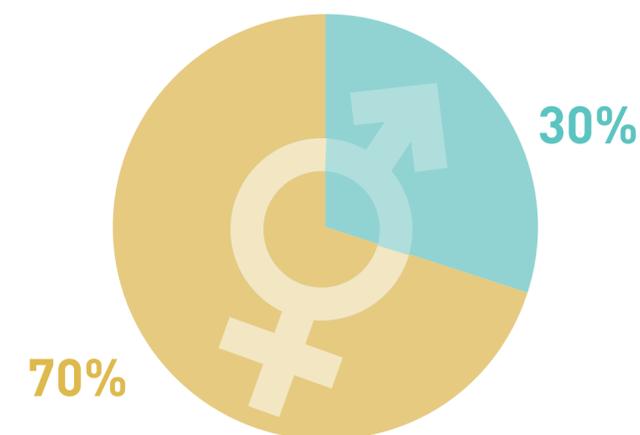
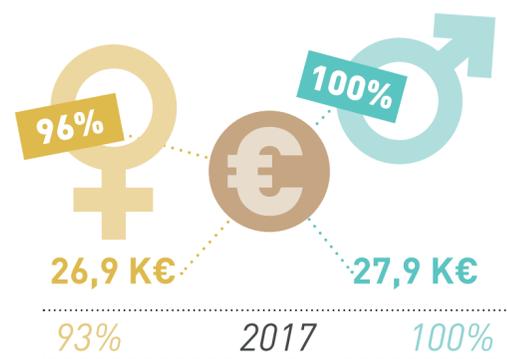
44 ans AGE 44 ans

**CATÉGORIE A  
ADMINISTRATIFS**



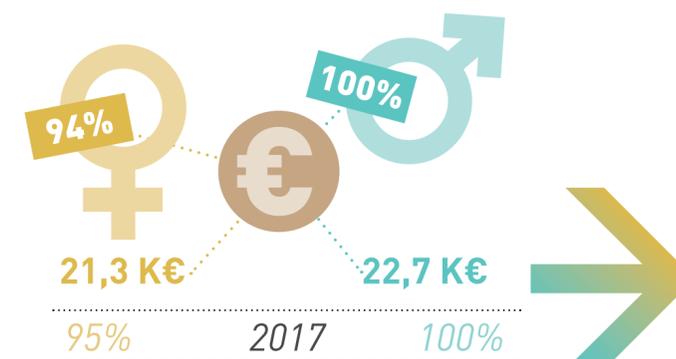
46 ans AGE 43 ans

**CATÉGORIE B**

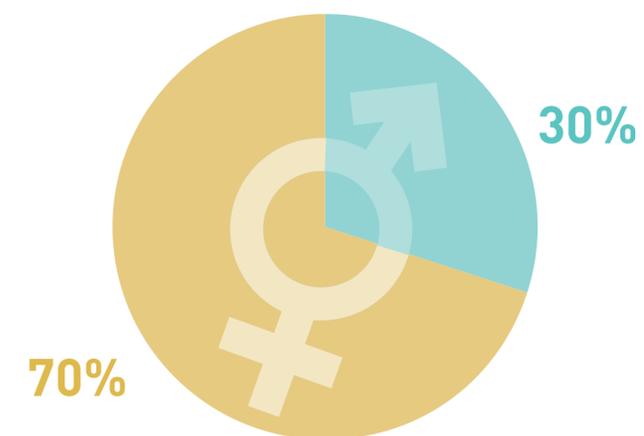
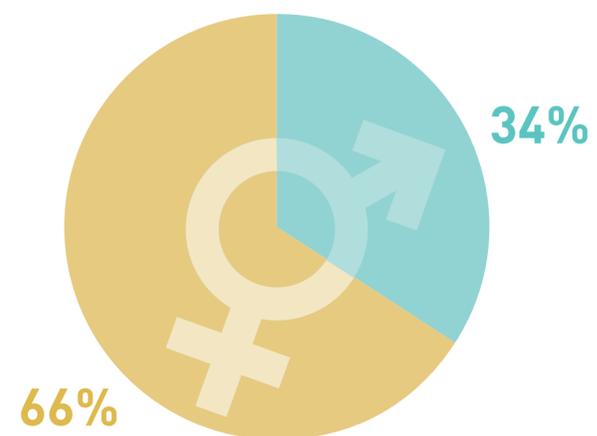
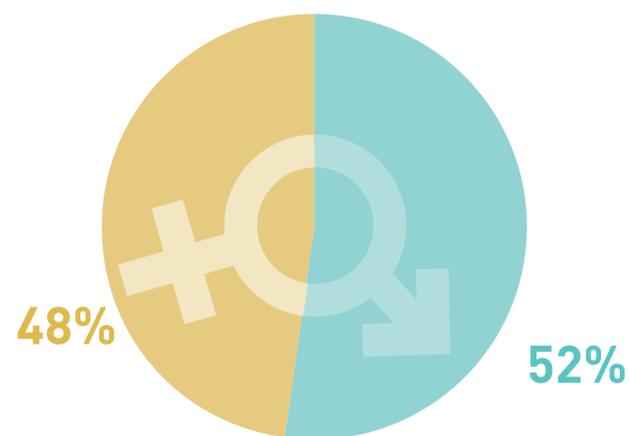
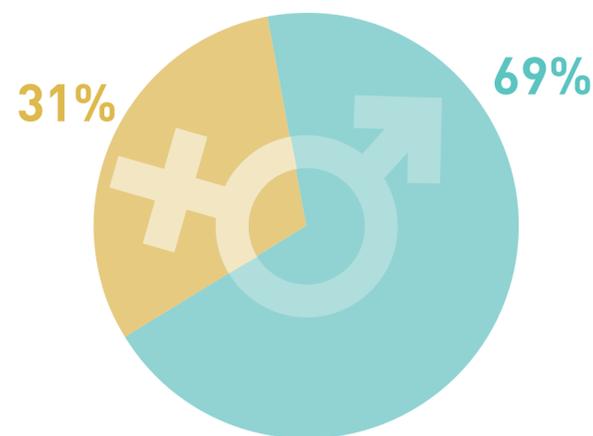


46 ans AGE 46 ans

**CATÉGORIE C**



# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS **PUBLICS**



## CATÉGORIE A ENSEIGNANTS

43%

44%

26%

## CATÉGORIE A ADMINISTRATIFS

52%

56%

49%

## CATÉGORIE B

68%

74%

71%

## CATÉGORIE C

75%

76%

66%

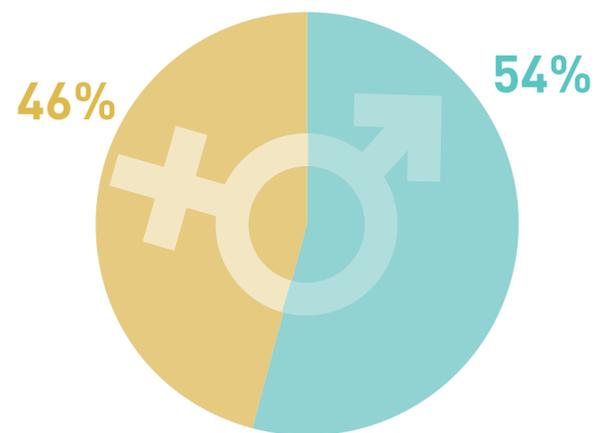
PART DES FEMMES DANS LES

**RECRUTEMENTS**

**FORMATIONS**

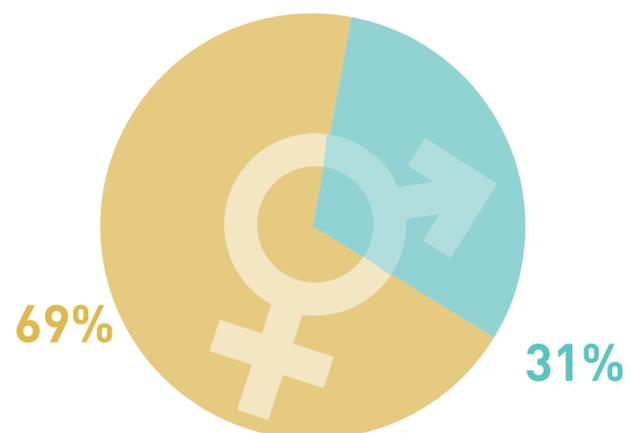
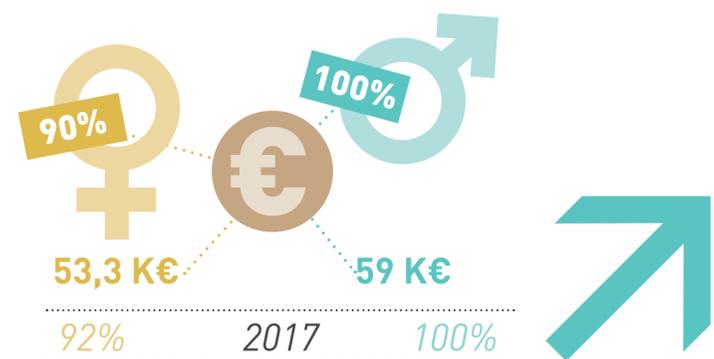
**PROMOTIONS**

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS **PRIVÉS**



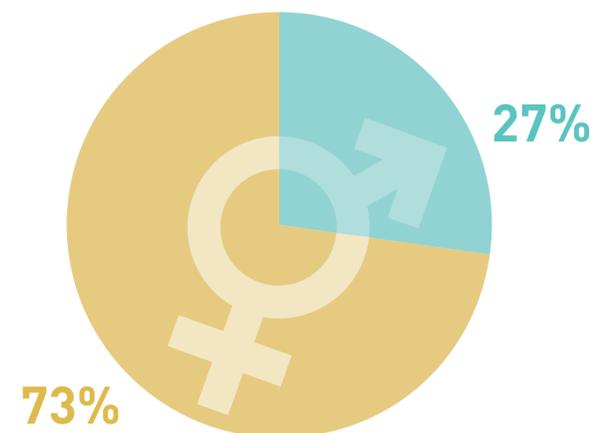
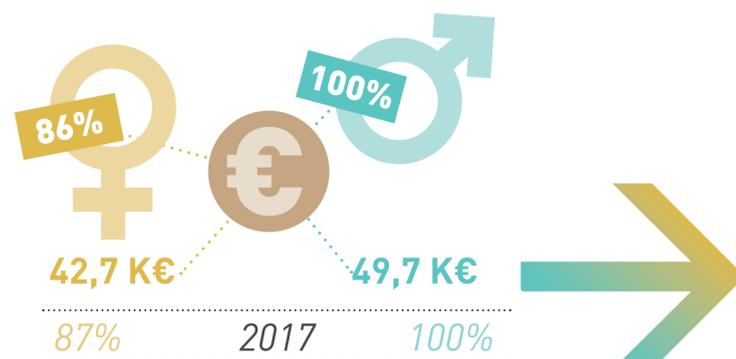
43 ans AGE 45 ans

**CADRES  
ENSEIGNANTS**



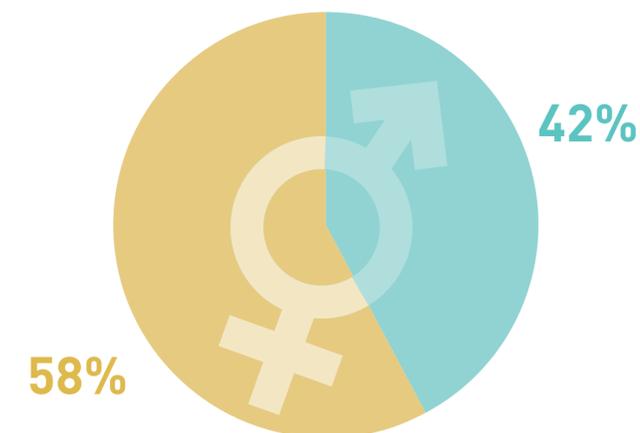
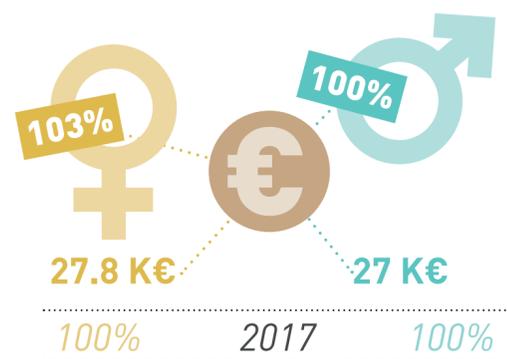
43 ans AGE 46 ans

**CADRES  
ADMINISTRATIFS**



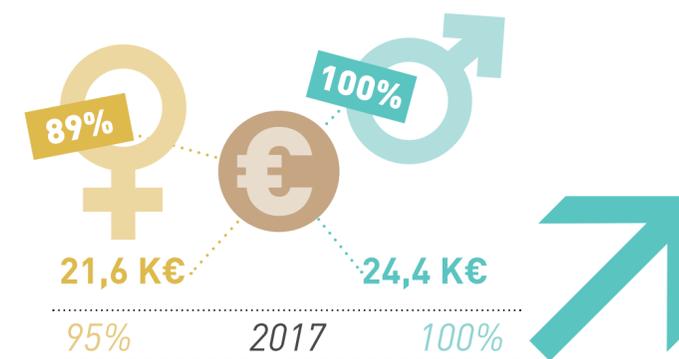
42 ans AGE 35 ans

**TECHNICIENS**

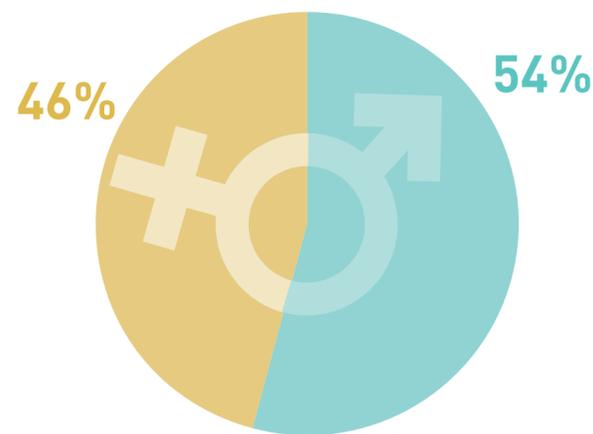


41 ans AGE 44 ans

**EMPLOYÉS**



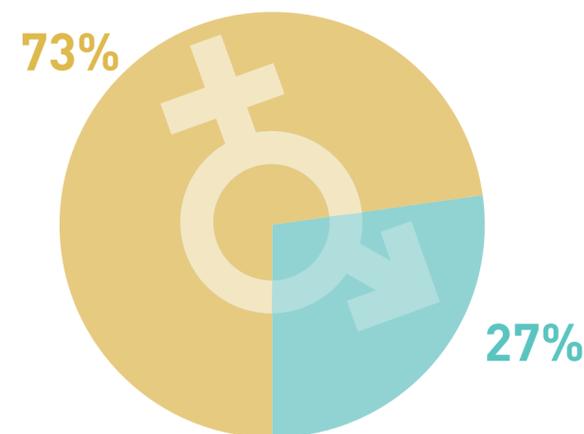
# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS **PRIVÉS**



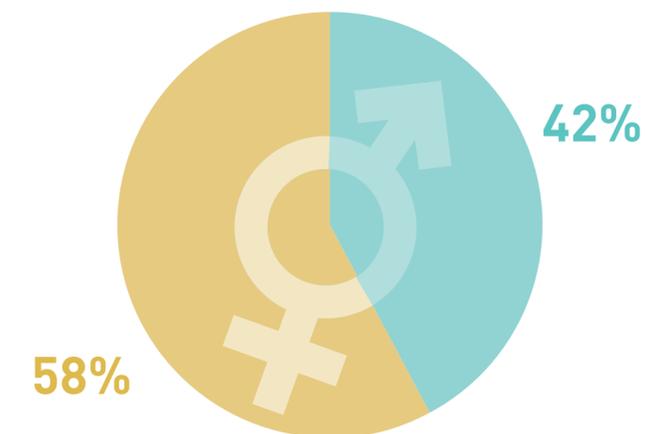
**CADRES  
ENSEIGNANTS**



**CADRES  
ADMINISTRATIFS**

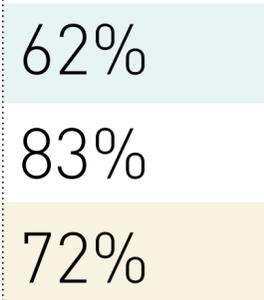
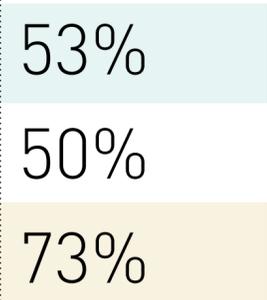


**TECHNICIENS**



**EMPLOYÉS**

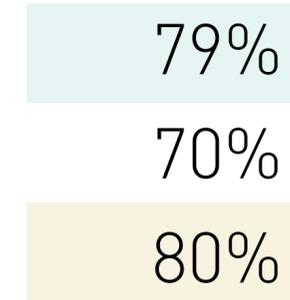
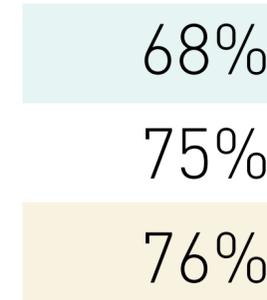
## PART DES FEMMES DANS LES

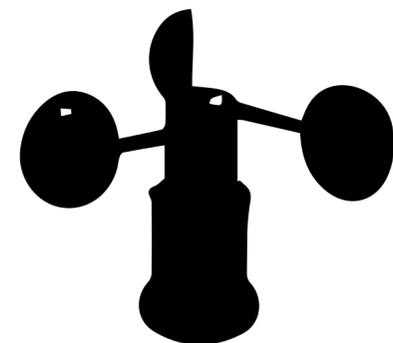


**RECRUTEMENTS**

**FORMATIONS**

**PROMOTIONS**



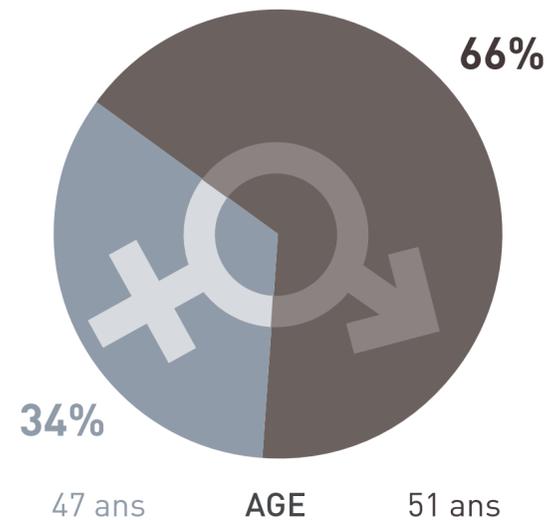


# LES INSTANCES DE DIRECTION

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018

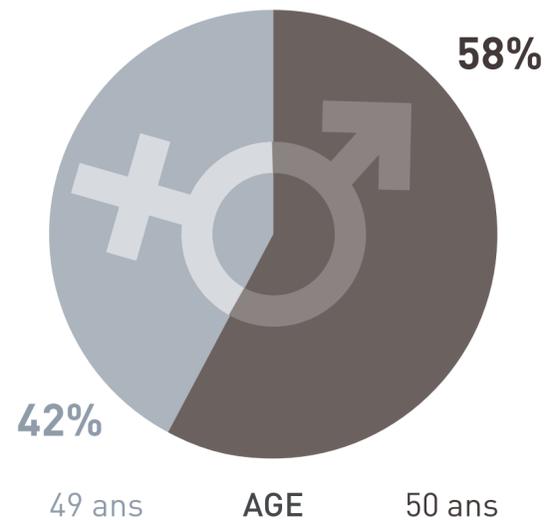
 CONFÉRENCE DES  
**GRANDES  
ÉCOLES**  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

# LES INSTANCES DE **DIRECTION**



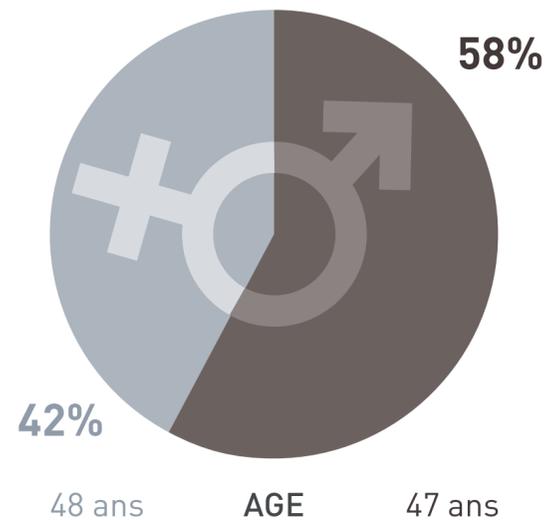
## CONSEIL D'ADMINISTRATION

29% 71%  
43 ans 2017 50 ans



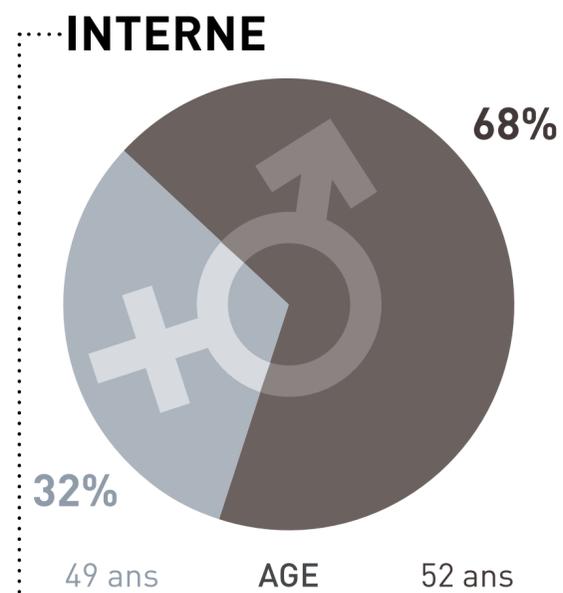
## COMITÉ DE DIRECTION

35% 65%  
46 ans 2017 50 ans



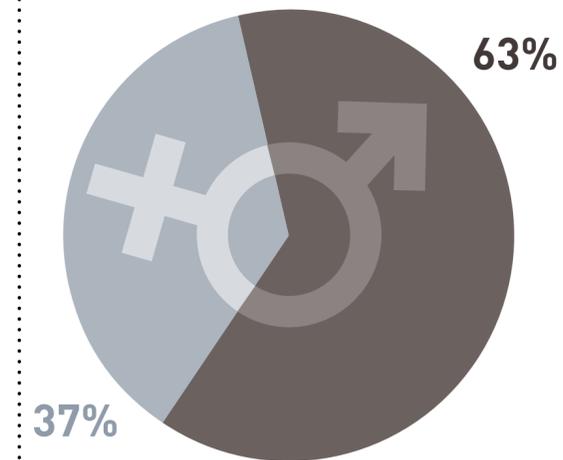
## COMITÉ PÉDAGOGIQUE

37% 63%  
46 ans 2017 47 ans

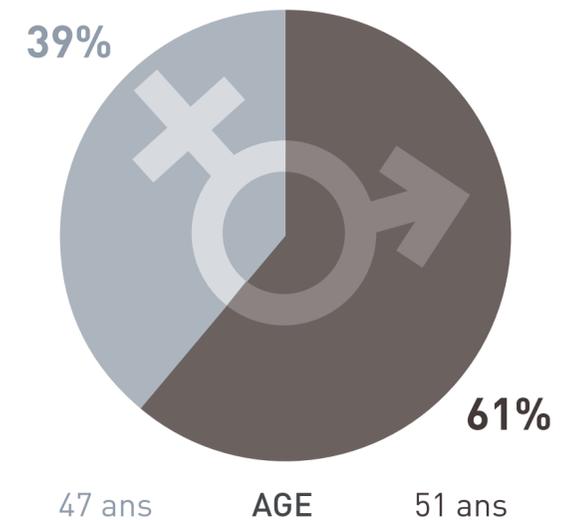


## COMITÉ SCIENTIFIQUE

45 ans AGE 49 ans



## EXTERNE

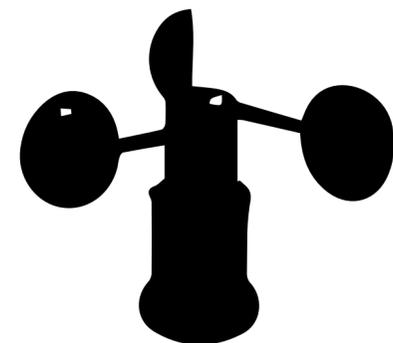


## COMITÉ EXÉCUTIF

33% 67%  
41 ans 2017 46 ans



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

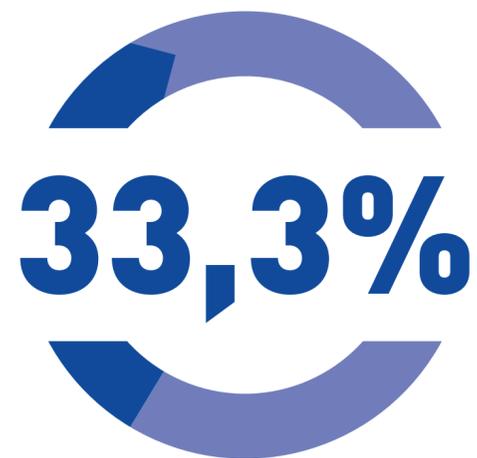


# LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018

 CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

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



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

2017 23,2%



des établissements  
ont établi un plan d'actions  
à 1, 3, 5 ans...

2017 19,6%

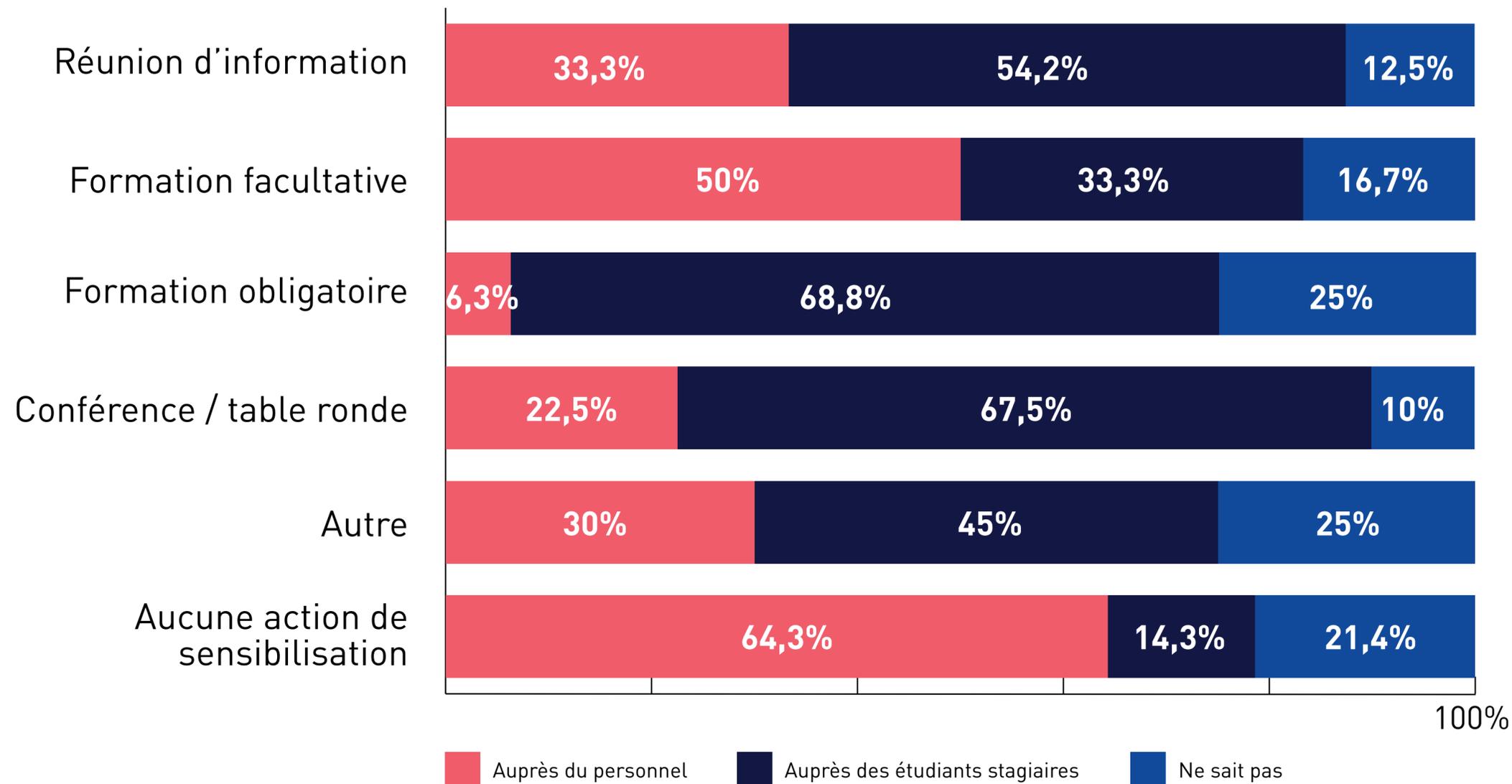


LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

BAROMETRE  
Égalité Femmes Hommes  
2018

CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

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



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

**23,3%**

seulement des écoles qui ont mis en place un plan d'actions en mesurent l'impact.



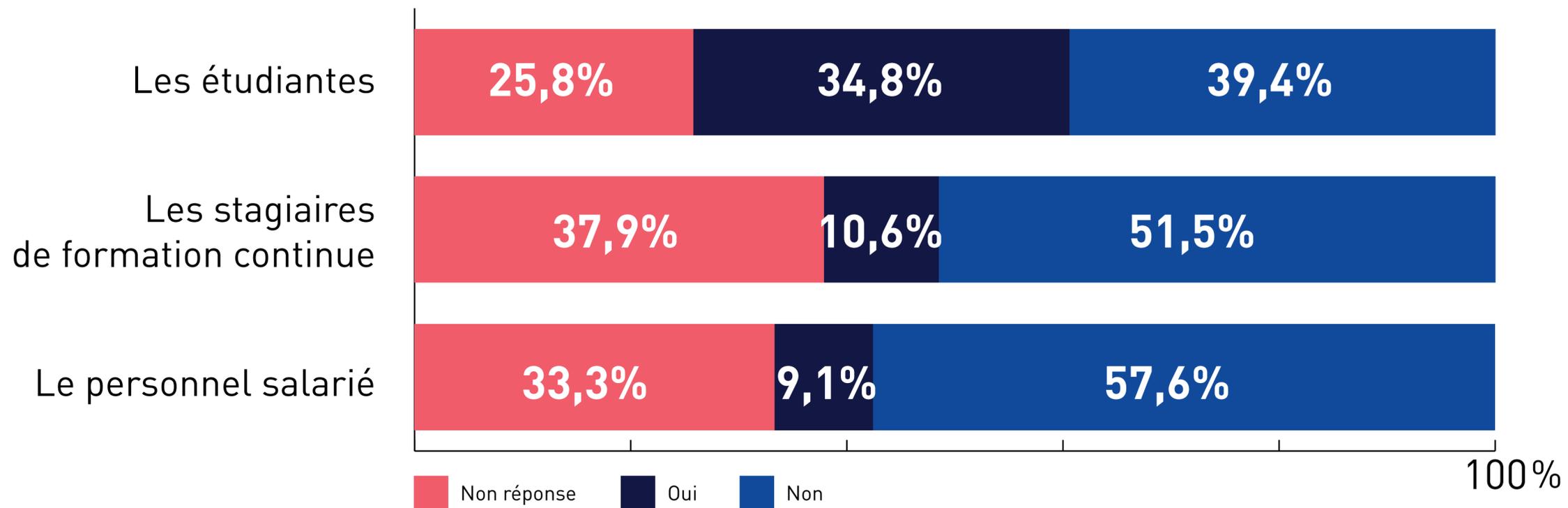
## LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

BAROMETRE  
Égalité Femmes Hommes  
2018

CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

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

**Avez-vous des actions de coaching ou de mentoring spécifiques pour :**



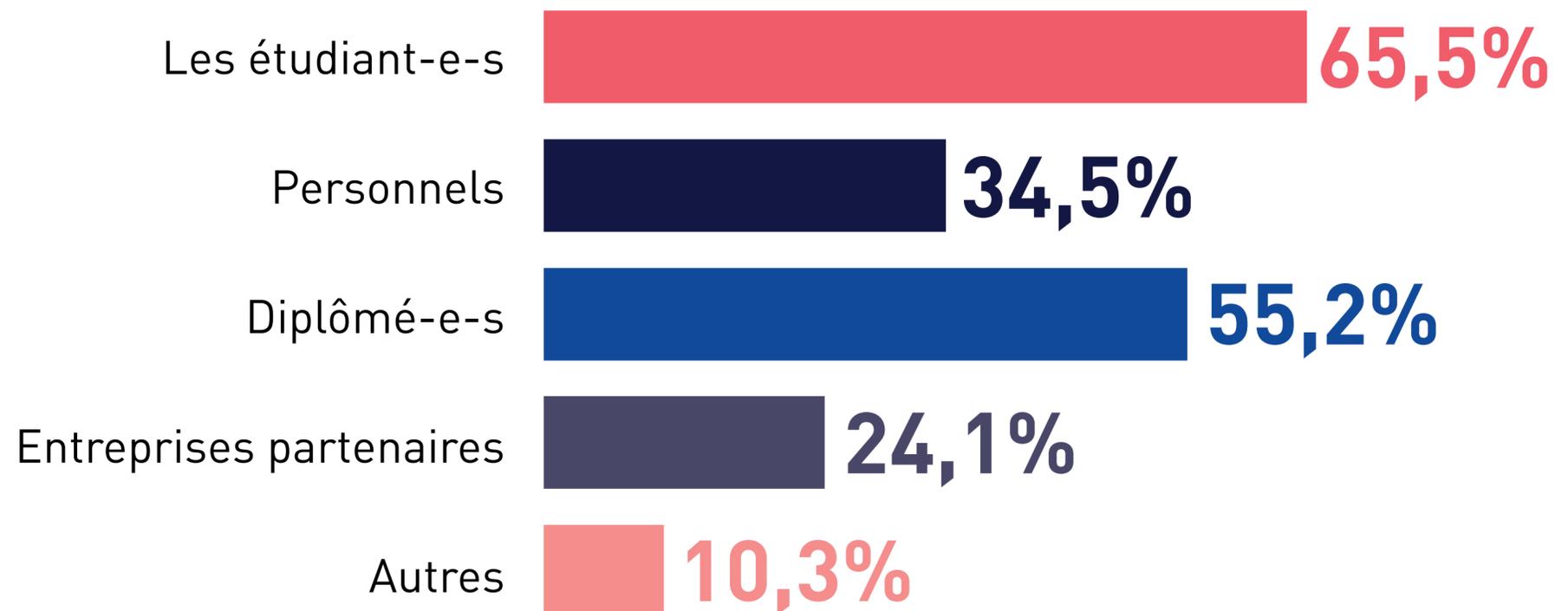
LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

BAROMETRE  
Egalité Femmes Hommes  
2018

CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

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

**44 % des établissements répondants ont un ou plusieurs réseaux féminins impliquant...**



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

## Le référent Égalité Femmes-Hommes dans les établissements

- Des profils très diversifiés  
(direction, cadres administratifs, chargé(e)s de mission, enseignants-chercheurs, etc.)
- Une très grande majorité de femmes !

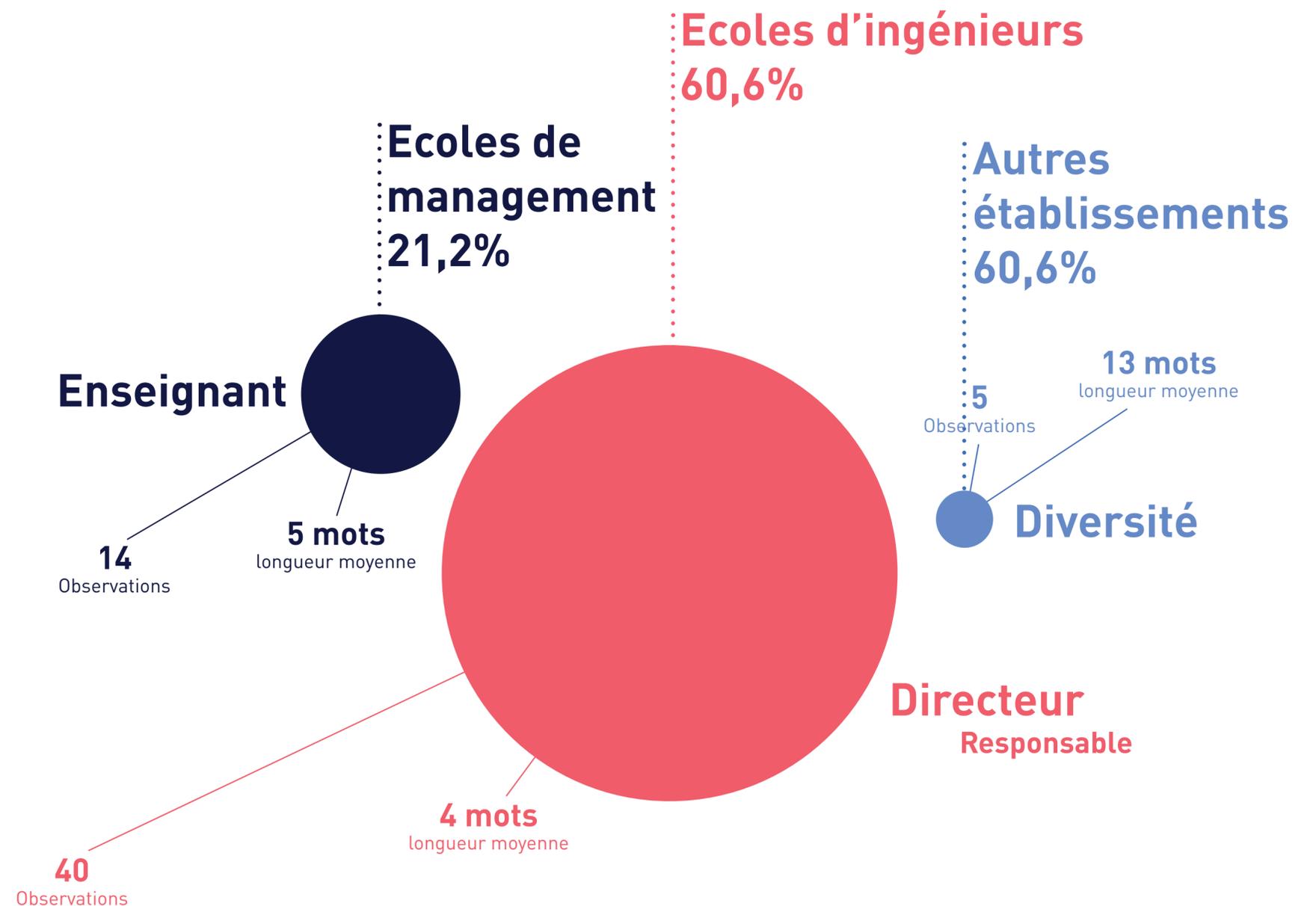
 LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

BAROMETRE  
Égalité Femmes Hommes  
2018

 CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

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

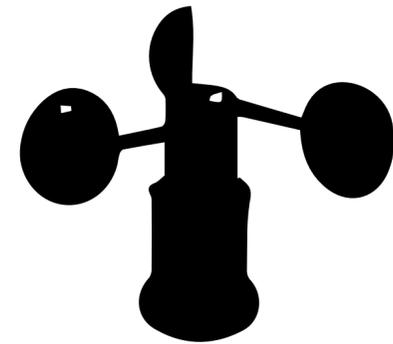
## Le référent Égalité Femmes-Hommes dans les établissements



LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

BAROMETRE  
Égalité Femmes Hommes  
2018

CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

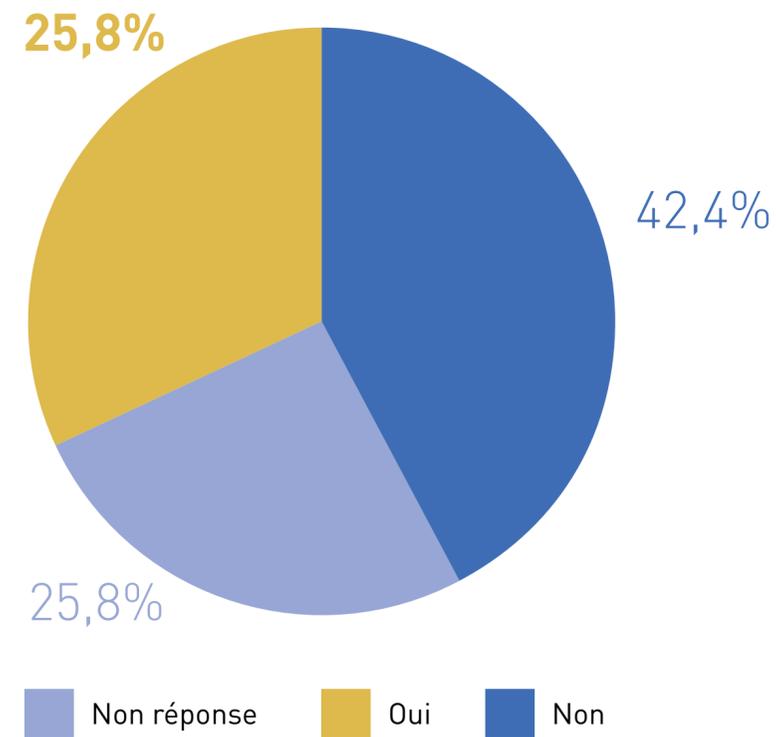


# **FOCUS** LES ASSOCIATIONS **SUR** ETUDIANTES

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018

 CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

# VIE ASSOCIATIVE



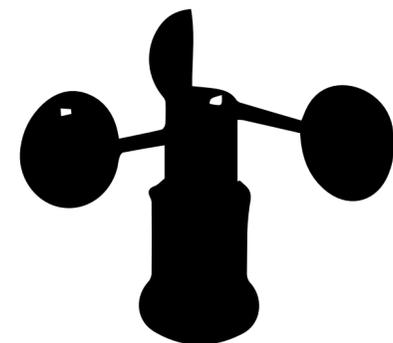
**31,8%** des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes.

Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2017 (35,7%).

	Moyenne	Ecart-type	Effectif
Ensemble des associations	40,83	15,32	35
Bureau des étudiants	37,28	18,57	40
bureau des sports	38,54	20,65	37
Junior entreprise	33,23	20,35	31
Bureau des arts	45,88	23,7	32

*Pourcentage de femmes membres des bureaux des associations d'étudiants*

**Les bureaux des associations étudiantes sont majoritairement masculins** sur l'ensemble des écoles... ce résultat étant encore **plus marqué dans les écoles d'ingénieurs.**



# **FOCUS** LA LUTTE **SUR** CONTRE LE SEXISME

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018

 CONFÉRENCE DES  
**GRANDES**  
**ÉCOLES**  
EXCELLENCE FOR A COMPLEX WORLD

# VIE ASSOCIATIVE

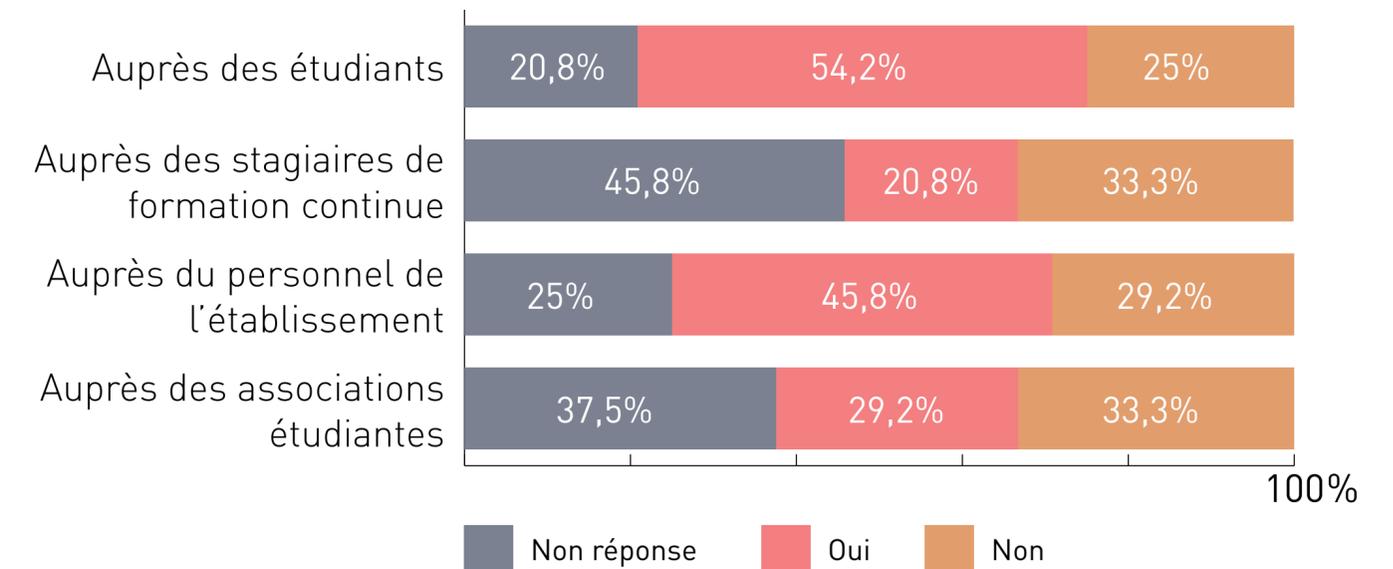
Si **48%** des établissements répondants déclarent **disposer d'une cellule** (ou d'une personne contact) **chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel** ou de comportements sexistes,

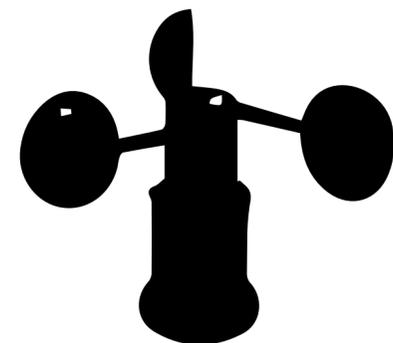


Seulement **39,5 %** des établissements bénéficient d'un **personnel formé** à la gestion des situations de harcèlement.



## Les actions de sensibilisations au harcèlement menées par la cellule sont destinées





# SYNTHÈSE

BAROMETRE  
**Egalité Femmes Hommes**  
2018



La mixité des formations reste une préoccupation spécifique aux Ecoles d'ingénieurs, les écoles de management et les autres établissements affichant une répartition femmes hommes relativement équilibrée.

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 écarts de salaires** femmes-hommes existants dès l'entrée sur le marché du travail pour les **jeunes managers et les jeunes ingénieurs perdurent.**

**Les associations ne sont pas des modèles d'organisation mixtes** pour les étudiant-e-s affichant une part relativement faible de femmes dans les différentes fonctions des bureaux.

■

**Les écoles de management ne sont pas des établissements mixtes du point de vue de leur personnel**, la part relativement élevée des femmes dans les recrutements risquant d'amplifier ce déséquilibre.

■

Par contre, **les écoles d'ingénieurs et les autres établissements ont un personnel mixte** et ont des recrutements qui assurent le maintien de cet équilibre femmes-hommes.

**Les inégalités de salaires** entre les femmes et les hommes dans les **établissements publics tendent à se réduire** pour les **catégories A** des cadres administratifs et la **catégorie B**.

A l'inverse, les femmes appartenant à la **catégorie A des enseignant-e-s-chercheur-e-s voient les écarts de salaires s'amplifier, à leur détriment**. Les femmes relevant de cette catégorie ont également relativement moins accès à des formations et à des promotions que leurs homologues masculins.

■

**Les différences de salaires** femmes – hommes touchent également les **enseignantes – chercheuses du secteur privé**. Ces dernières ont néanmoins relativement **plus accès à des formations et à des promotions** que leurs homologues masculins.

■

La catégorie des **technicien-ne-s** relevant du **secteur privé** affiche des **salaires plus favorables aux femmes** qu'aux hommes.

■  
Bien que les hommes restent majoritaires, **la féminisation des instances de direction se poursuit.**

■  
Les écoles qui mènent des actions en faveur de l'égalité s'organisent à travers la définition de **stratégies et de plans d'actions** mais elles restent minoritaires.

**Les étudiant-e-s demeurent la principale cible des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

**De plus en plus d'écoles mettent en place des actions pour lutter contre le sexisme et le harcèlement mais elles restent minoritaires et toutes ne disposent pas d'un personnel formé.**