

Égalité femmes-hommes 2022

PRINCIPAUX INDICATEURS POUR LES ÉTUDIANTS DES GRANDES ÉCOLES

Taux de féminisation

Source : Enquête Effectifs, CGE 2021-2022

Écoles
d'ingénieurs
33,3 %

Écoles de
management
48,8 %

Écoles d'autres spécialités
59,6 %

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	7,8 %	37,7 %	8,2 %
▶ Taux de féminisation maximum	79,5 %	59,1 %	93,8 %

Mixité* des formations

Source : Enquête Effectifs, CGE 2021-2022

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



▶ Autres formations

	Bachelor ou niveau L	
	♀	♂
Écoles d'ingénieurs	23,4 %	76,6 %
Écoles de management	47,0 %	53,0 %
Autres établissements	52,3 %	47,7 %

* 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

69,0 %

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

63,7 %

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

Dans **88,9 %**
des cas, cette
charte inclut les
discriminations
femmes-hommes
et violences sexistes
et sexuelles

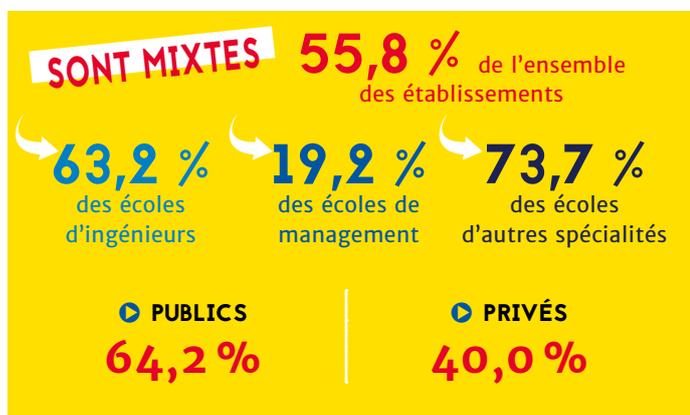
Taux de féminisation



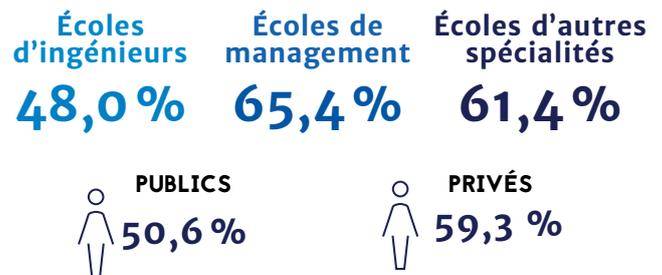
ÉTABLISSEMENTS PUBLICS : **50,6 %**

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS : **59,3 %**

Mixité* du personnel des Grandes écoles



► Part des femmes dans les recrutements



Index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2021 des établissements privés répondant à l'enquête

SCORE GLOBAL MOYEN

Écoles de management
85,1 %

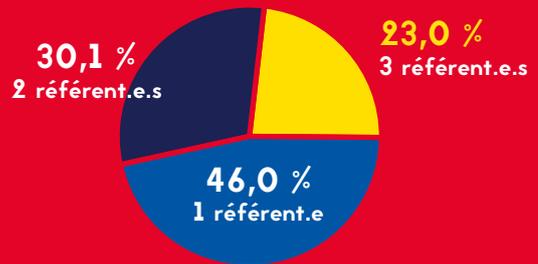
Écoles d'ingénieurs
77,6 %

Nombre moyen de points obtenus sur les critères	Score moyen -250 salarié.e.s	Score moyen +250 salarié.e.s
Ecart de rémunération	28,8 sur 40	31,1 sur 40
Ecart d'augmentations individuelles	31,3 sur 35	20 sur 20
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	13,2 sur 15	13,1 sur 15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5,7 sur 10	5,9 sur 10
Ecart de promotion (uniquement + de 250 salariés)	/	13,8 sur 15

71,7 % des établissements ont formalisé une stratégie pour l'égalité femmes-hommes
65,5 % en 2021

64,2 % des Grandes écoles visent à structurer leurs actions dans le cadre d'un plan bâti sur une ou plusieurs années
87 % en 2021

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



1 établissement n'a pas de référent.e.

FOCUS : LA LUTTE CONTRE LES VSS

91,2 %
85,7 % en 2021
des Grandes écoles disposent d'une cellule (ou d'une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportement sexiste

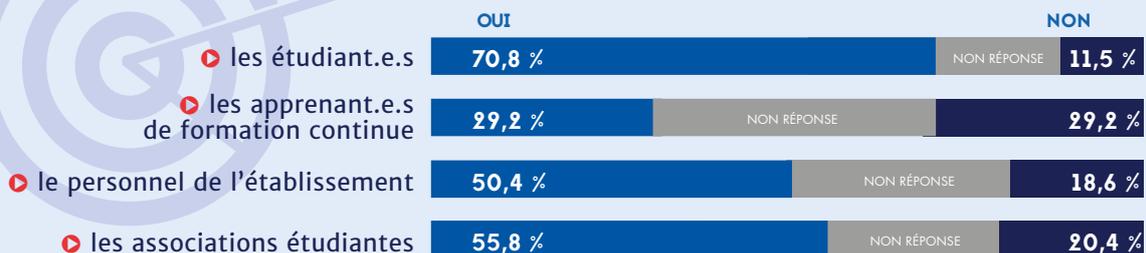
ET

87,4 % bénéficient d'un personnel formé à la gestion des situations de harcèlement
78,4 % en 2021

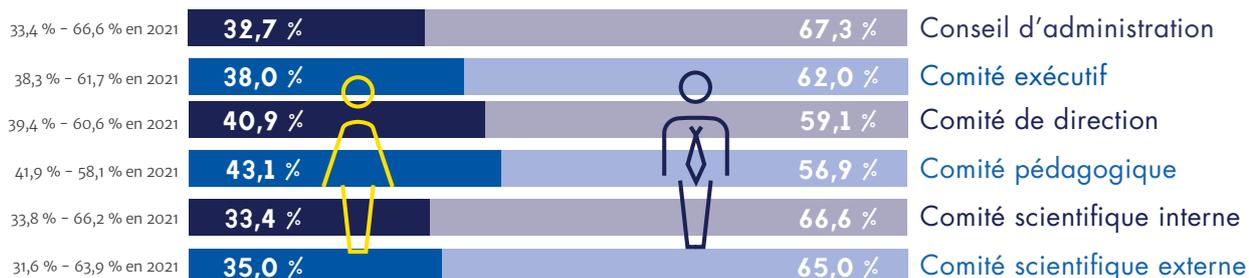
77,7 % ont été saisies ne serait-ce qu'une fois pour traiter une situation de harcèlement sexuel ou de comportement sexiste
67,6 % en 2021

79,6 % 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
80,0 % en 2021

Cibles des actions de sensibilisation au harcèlement



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	31,1 %	36,5 %	38,1 %
Écoles de management	29,7 %	45,6 %	57,2 %
Écoles d'autres spécialités	43,7 %	48,5 %	40,3 %

L'accès à l'emploi des jeunes diplômés

	Écoles d'ingénieurs		Écoles de management		Écoles d'autres spécialités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux net d'emploi	90,2 %	91,5 %	87,4 %	89,8 %	85,7 %	86,2 %
% CDI/ Diplômés en emploi	75,6 %	86,0 %	81,8 %	88,6 %	59,5 %	71,8 %
% Cadre	84,0 %	92,9 %	77,0 %	84,1 %	69,0 %	78,4 %

Source : Enquête Insertion des diplômés des Grandes écoles, CGE juin 2022

Salaire des jeunes diplômés



Rémunération brute annuelle incluant primes et avantages

Source : Enquête Insertion des diplômés des Grandes écoles, CGE juin 2022.

Méthodologie

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

- enquête Égalité femmes-hommes 2022
- enquête Effectifs CGE 2021-2022
- enquête Insertion des diplômés des Grandes écoles, CGE, 2022

113 établissements membres de la CGE ont répondu à l'enquête Égalité femmes-hommes 2022 soit un taux de couverture de :

- 47,2 % d'écoles d'ingénieurs
- 68,4 % d'écoles de management
- 47,5 % d'écoles d'autres spécialités

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