

BAROMÈTRE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2017

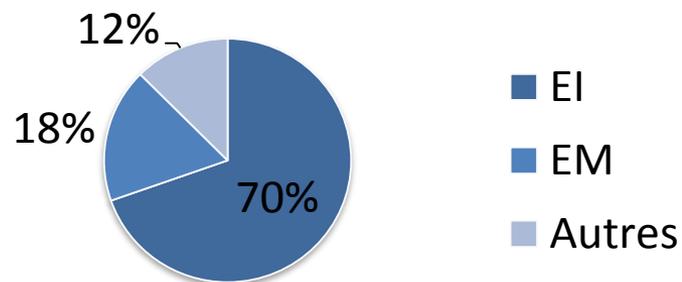
LA MÉTHODOLOGIE

- 3^{ème} édition du baromètre Égalité Femmes-Hommes - CGE
- Enquête par questionnaires adressés par mail aux référents Égalité et aux directions des écoles membres
- Période d'enquête : 28 février au 25 avril 2017
- Les données collectées portent sur l'année universitaire 2015-2016 ou l'année civile 2016

L'échantillon : les établissements répondants

56 établissements ont répondu au baromètre

- 39 écoles d'ingénieur
- 10 écoles de management
- 7 établissements d'autres spécialités



Parmi eux, 29 établissements sont signataires du formulaire d'adhésion à la Charte Égalité Femmes-Hommes.

Évolution de la participation au baromètre

Baromètre	1 ^{ère} édition 2015	2 ^{ème} édition 2016	3 ^{ème} édition 2017
Établissements participants	41	52	56
Nombre d'établissements membres de la CGE	/	/	220
Nombre d'établissements signataires de la charte	/	/	104

L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES EN FORMATION INITIALE



La mixité des formations

- Seulement 26,8% des formations peuvent être considérées comme mixtes c'est-à-dire ayant des effectifs femmes-hommes se situant entre 40 et 60%
- 100% des écoles de management ont des formations master mixtes contre 5,2% des écoles d'ingénieur.



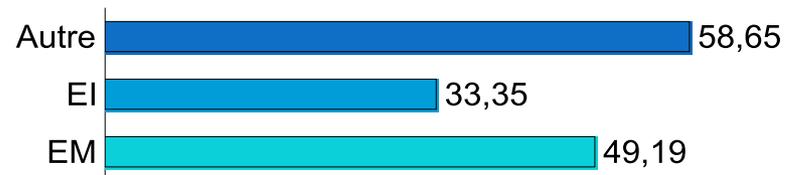
La mixité des formations

- Ce sont les écoles d'ingénieur qui affichent en moyenne le taux de féminisation le plus faible (33,35% contre 58,65% pour les autres établissements).

	Moyenne	Ecart-type	Médiane
Autre	58,65	19,23	59,30
EI	33,35	17,73	29,08
EM	49,19	4,49	49,29

$p = 0,04\%$; $F = 9,19$ (TS)

La relation est très significative.





Les diplômés de formation initiale



Ingénieurs

33,35 %

66,65 %

27,6% en 2016 - 24 % en 2015

Managers

49,2 %

50,8 %

49% en 2016 - 50% en 2015

Autres spécialités

58,65 %

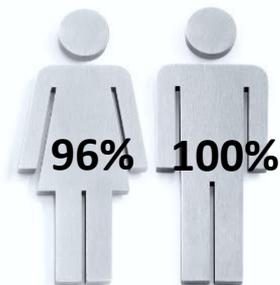
41,35 %



Les salaires des jeunes diplômés

Ingénieurs

€



36,3 K€

37,9 K€

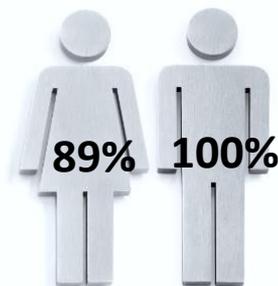
2016 - 35,4K€

37,3K€



Managers

€



36,2 K€

40,3 K€

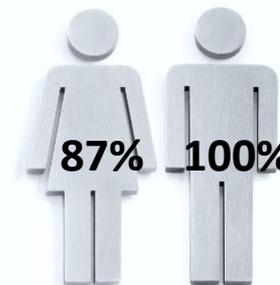
33,6K€

36,5K€



Autres spécialités

€



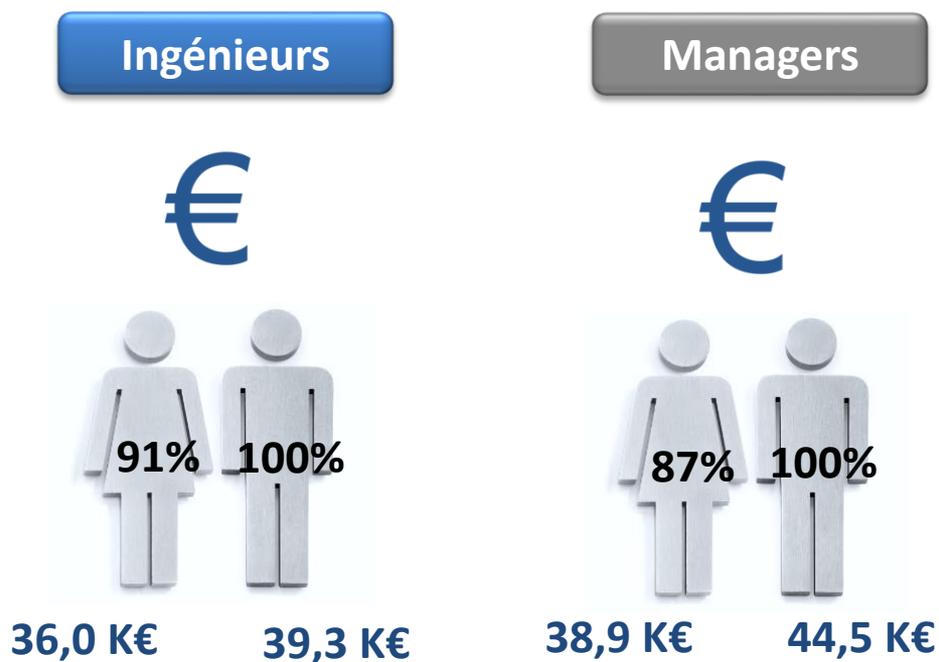
32,9 K€

37,7 K€

Échantillon : 121 877 étudiants concernés



Les salaires des jeunes diplômés



*Rémunération brute annuelle incluant primes et avantages
Sources : enquête d'insertion CGE, 2017*

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS



Le personnel des établissements participant au baromètre

Ensemble des
personnels

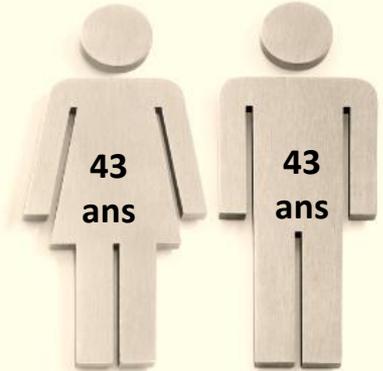
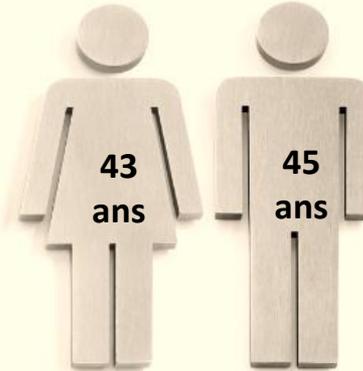
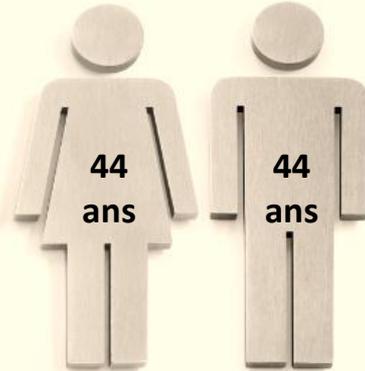
écoles
d'ingénieur

écoles de
management

Autres
établissements



9 468 9 791



Échantillon : 19 259 salariés concernés



Le personnel des établissements participant au baromètre

	écoles d'ingénieur	écoles de management	Autres établissements
Part des femmes dans les recrutements	48,7%	64,3%	55,7%
Part des femmes dans les formations	57,4%	72,1%	60,7%
Part des femmes dans les promotions	46,9%	74,2%	62,1%
Durée moyenne entre deux promotions :			
- Pour les femmes	35,7 mois	50,3 mois	40,0 mois
- Pour les hommes	35,4 mois	60,5 mois	41,0 mois

Le personnel des établissements **PUBLICS**

Catégorie A
Enseignants

32 %



68 %

Catégorie A
administratifs

49 %



51 %

Catégorie B

64 %



36 %

Catégorie C

69 %



31 %

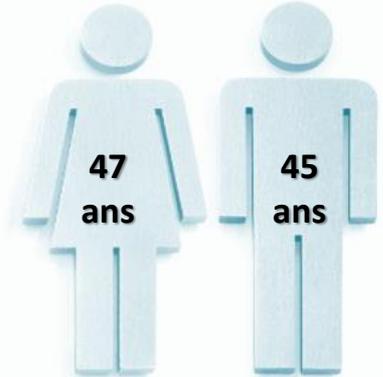
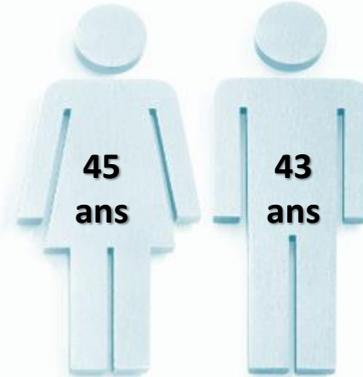
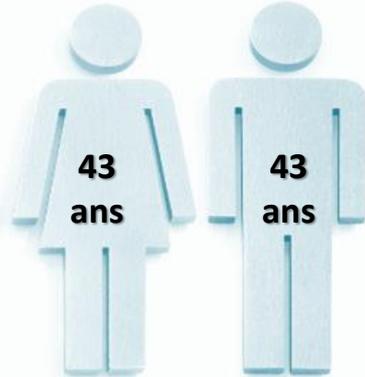
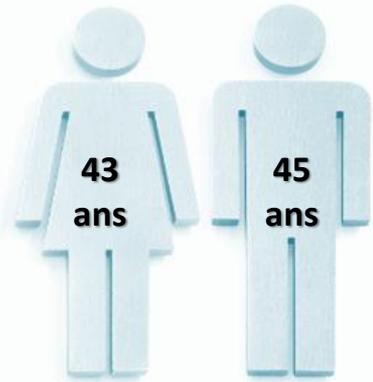
Le personnel des établissements **PUBLICS**

Catégorie A
Enseignants

Catégorie A
administratifs

Catégorie B

Catégorie C



45,4 k€ € 50,1 k€

33,5 k€ € 39,7 k€

24,9 k€ € 26,9 k€

20,7 k€ € 21,7 k€

91% 100%



84% 100%



93% 100%



95% 100%



Le personnel des établissements **PRIVÉS**

Cadres
Enseignants

42 %



58 %

Cadres
administratifs

63 %



37 %

Techniciens

67 %



33 %

Employés

66 %

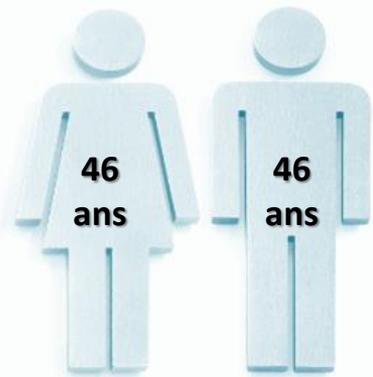


34 %

Le personnel des établissements **PRIVÉS**

**Cadres
enseignants**

42% 58%



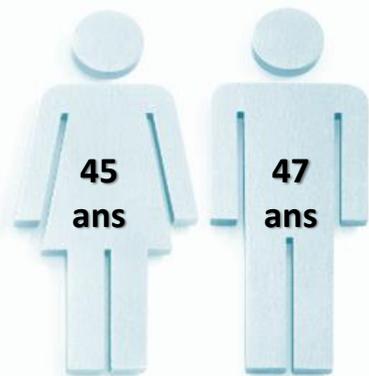
51,6 k€ € 56,0 k€

92% 100%



**Cadres
administratifs**

63% 37%



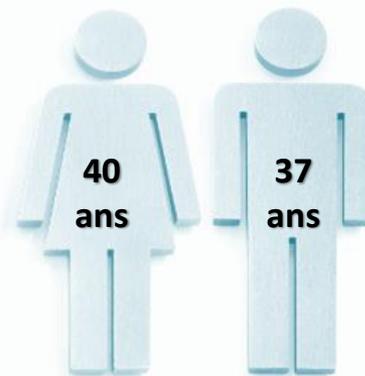
47,2 k€ € 54,4 k€

87% 100%



Techniciens

67% 33%



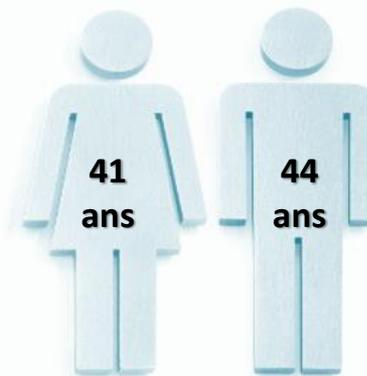
27,8 k€ € 27,9 k€

100% 100%



Employés

66% 34%



24,0 k€ € 25,1 k€

95% 100%





Synthèse

- Des différences de salaires femmes-hommes plus marquées dans le public que dans le privé
- Des différences de salaires plus importantes sur la catégorie des cadres administratifs des secteurs privé et public
- Une égalité de salaires constatée sur la catégorie des techniciens du secteur privé (écart d'âge de 3 ans en faveur des hommes)

LES INSTANCES DE DIRECTION



Les instances de direction

Conseil d'administration	29 % - 43 ans		71 % - 50 ans	
Comité de direction	35 % - 46 ans		65 % - 50 ans	
Comité pédagogique	37 % - 46 ans		63 % - 47 ans	
Comité scientifique	31 % - 43 ans		69 % - 46 ans	
Comité exécutif	33 % - 41 ans		67 % - 46 ans	

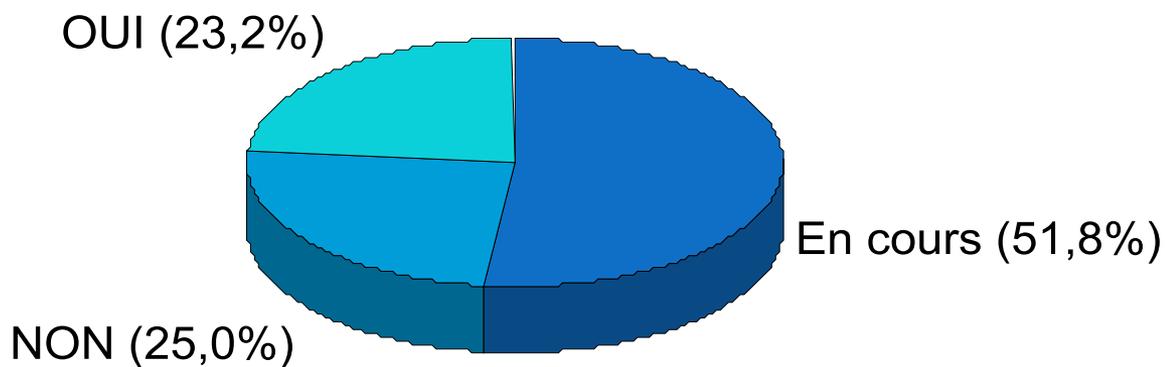
Les femmes restent minoritaires dans l'ensemble des instances de direction malgré un taux de féminisation en augmentation.

LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ



La place de l'Égalité Femmes-Hommes dans l'établissement

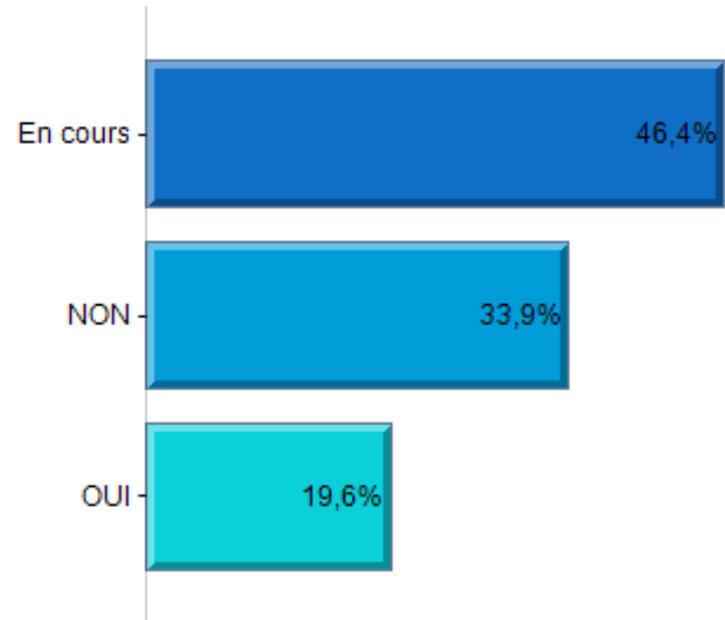
Une stratégie pour l'Égalité Femmes-Hommes a-t-elle été formalisée dans votre établissement ?





La place de l'Égalité Femmes-Hommes dans l'établissement

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

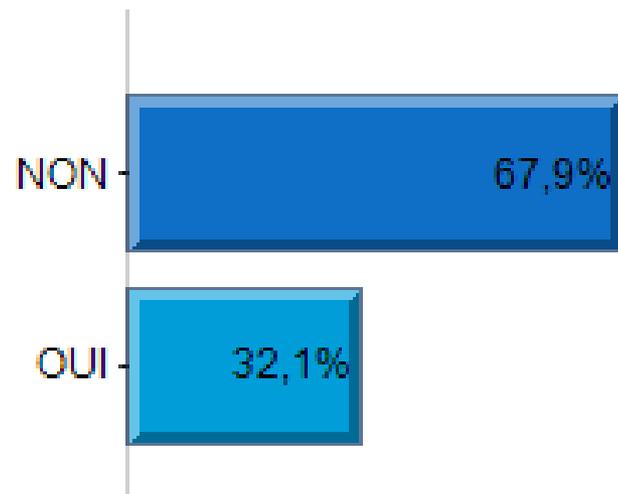




La place de l'Égalité

Femmes-Hommes dans l'établissement

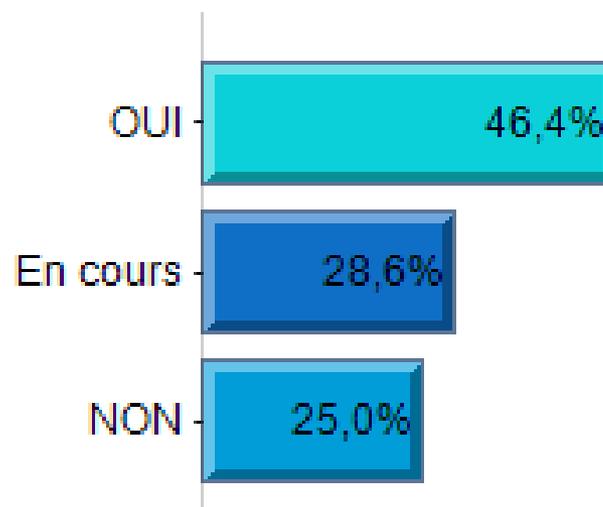
*Mesurez-vous
l'impact de vos
actions ?*





La place de l'Égalité Femmes-Hommes dans l'établissement

Une cellule (ou une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes existe-t-elle dans votre établissement ?





La place de l'Égalité

Femmes-Hommes dans l'établissement

48,2%

des établissements mènent des actions de coaching ou de mentoring spécifiques pour les étudiantes (projets professionnels, négociations de salaire, etc.).

25,0%

des établissements mènent des actions de coaching ou de mentoring spécifiques pour le personnel salarié.



La place de l'Égalité

Femmes-Hommes dans l'établissement

Le référent

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

Les trois actions prioritaires

- Sensibiliser les étudiants et les salariés
- Aider à déconstruire les stéréotypes
- Mener des actions contre l'autocensure

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

Synthèse

- Des inégalités salariales de genre persistantes pour les jeunes diplômé(e)s et les salarié(e)s des écoles
- Quelques signes encourageants :
 - La féminisation croissante des instances de direction
 - Les actions des écoles pour lutter contre les inégalités de genre

Quelques recommandations

- Mettre en œuvre des actions pour renforcer le taux de participation au baromètre
- Préparer la mise en place d'une labellisation diversité – égalité des EES
- Proposer des outils pour faciliter l'action des référents dans les établissements
- Affiner l'exploitation des résultats du baromètre par catégories d'établissements