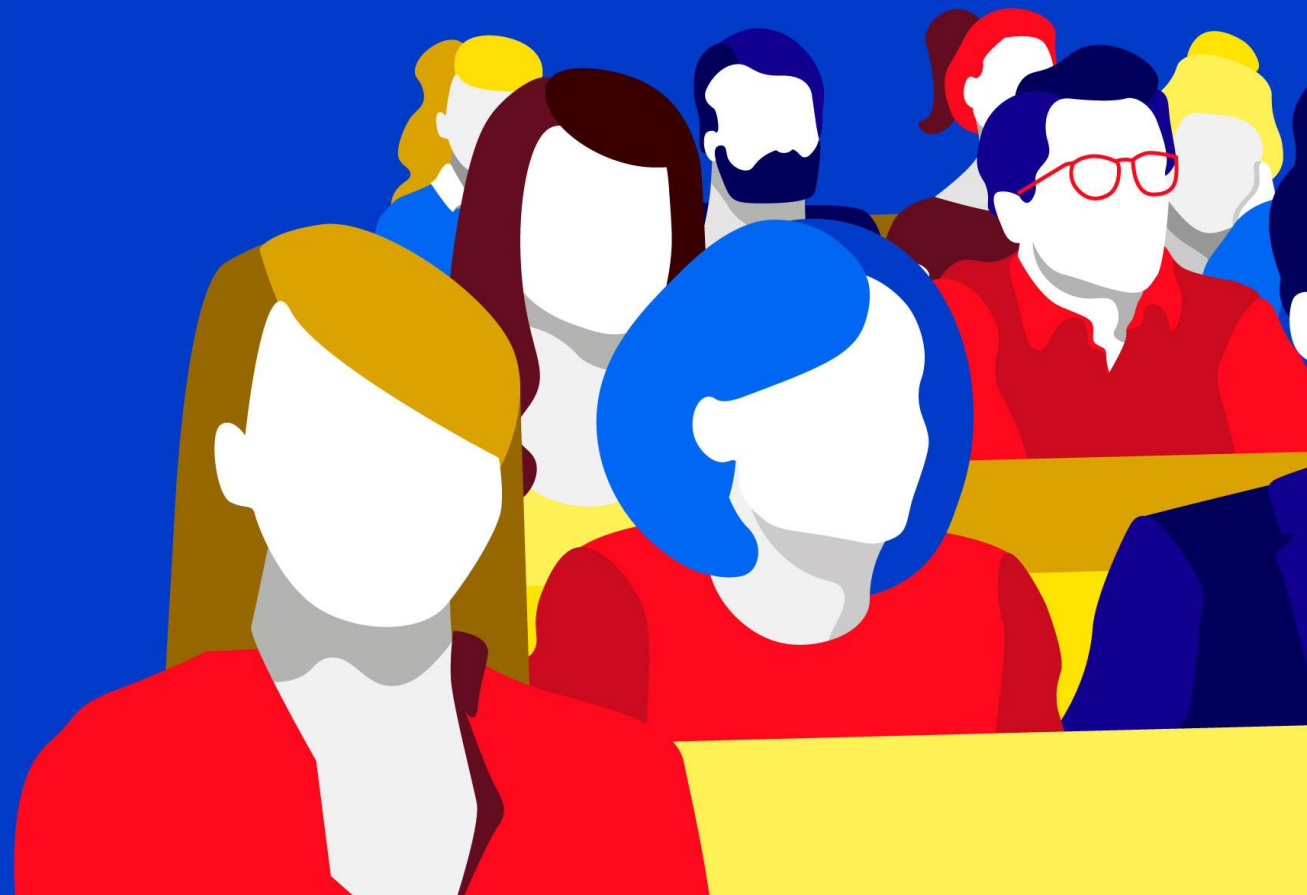


Baromètre Égalité Femmes-Hommes

8^{ème} édition 2022



CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES



PRÉAMBULE

La 8^{ème} édition du Baromètre Egalité Femmes-Hommes a été réalisée entre septembre 2022 et février 2023.

La méthodologie et les outils d'enquête ont été élaborés par le Groupe de travail Egalité Femmes Hommes de la CGE. Le pilotage et la gestion du terrain de l'enquête ont été conduits par Dilek Elveren et Elisabeth Bouyer 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 Dilek Elveren.

Ce document présente les principaux résultats du baromètre Egalité femmes-hommes 2022. 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 la méthodologie, le calendrier d'enquête et le questionnaire de l'enquête « Egalité Femmes-Hommes ». Celui-ci est structuré en 5 grandes parties : l'établissement, 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 5^{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 établissements participants à l'enquête égalité femmes-hommes
- 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 2022



LA MÉTHODOLOGIE

LA MÉTHODOLOGIE D'ENSEMBLE

8^{ème} édition Baromètre Égalité Femmes-Hommes



Enquête Égalité Femmes-Hommes
2022



Enquête Effectifs 2021-2022



Enquête Insertion des Diplômés des
Grandes Ecoles 2022

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

Enquête Égalité Femmes-Hommes 2022

- Enquête par questionnaire adressée par mail aux référent.e.s Égalité, aux Directions de la communication et aux Directions des établissements membres
- Période d'enquête : septembre à décembre 2022
- Enquête réalisée via le logiciel Sphinx Online
- Enquête obligatoire depuis septembre 2021 pour les établissements membres de la CGE

ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'échantillon 2022

Enquête Égalité Femmes-Hommes	1 ^{ère} édition n 2015	2 ^{ème} édition n 2016	3 ^{ème} édition n 2017	4 ^{ème} édition n 2018	5 ^{ème} édition n 2019	6 ^{ème} édition n 2020	7 ^{ème} édition n 2021	8 ^{ème} édition n2022
Etablissements participants	41	52	56	66	77	77	84	113
Nombre d'établissements français membres de la CGE	/	/	220	221	216	216	219	222
Nombre d'établissements français signataires de la charte	/	/	104	104	135	135	146	nc*

Pour la 8^{ème} édition, le taux de participation est en très nette progression

* « non communiquée ». Une réflexion est en cours afin d'actualiser le texte de la charte, cette donnée n'a pas été collectée.

ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'échantillon 2022

	Nombre d'établissements France membres de la CGE 2022	Nombre d'établissements ayant participé au baromètre 2022	Taux de couverture 2022	Taux de couverture 2021
Ecoles d'ingénieurs	144	68	47,2%	38,9%
Ecoles de management	38	26	68,4%	50,0%
Autres établissements	40	19	47,5%	24,3%

Enquête Effectifs 2021- 2022

- 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 2022

Les 215 établissements ayant participé à l'enquête Effectifs 2021-2022 comptent au total **417 876** apprenant.e.s.

Parmi ces effectifs, on dénombre :

- **300 218** apprenant.e.s inscrit.e.s dans un diplôme d'ingénieur ou de master - MGE (en 2 ou 5 à 6 années)
- **117 658** apprenant.e.s inscrit.e.s dans une autre formation : Bachelor formation niveau L – MBA – DNM – MS – MSc Doctorat

Enquête Insertion des diplômés des Grandes Ecoles 2022

- 30^{ème} édition réalisée entre décembre 2021 et mars 2022 auprès des diplômé.e.s de 194 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 2022 est composé de 97 171 répondants soit 52% des 187 000 diplômé.e.s sollicités.
- 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**

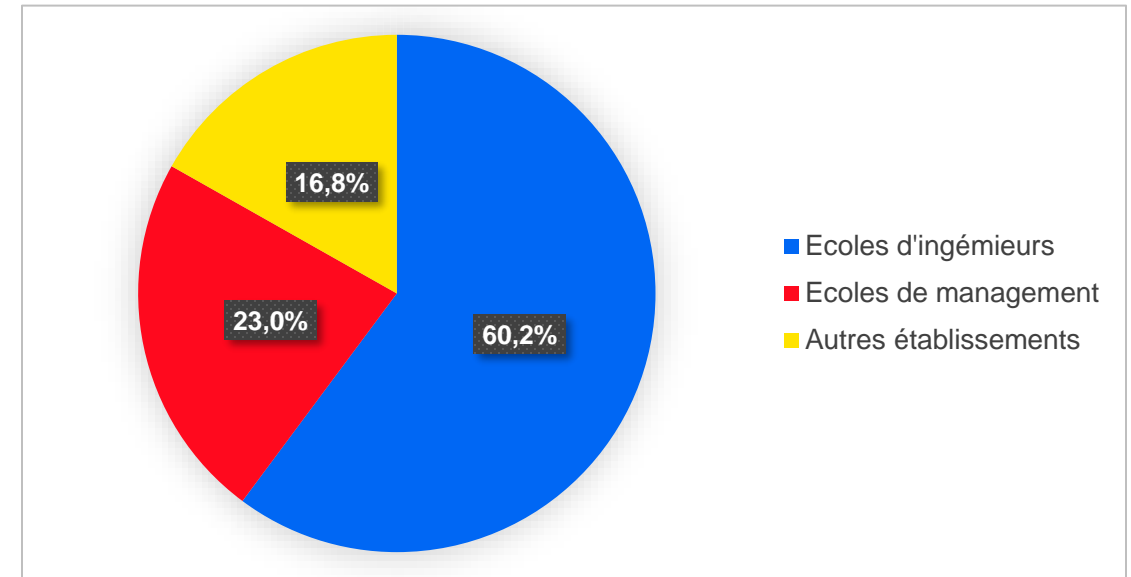


ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022

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

- 68 Ecoles d'ingénieurs
- 26 Ecoles de management
- 19 Autres établissements

Les 113 établissements répondants
représentent **30 072** salarié.e.s.



Parmi eux, 71 établissements (soit 62,8 % des répondants) sont signataires du formulaire d'adhésion à la Charte Égalité Femmes-Hommes.

LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022



59,3% des établissements relèvent d'un statut public (65,5% en 2021 - 59,7% en 2020 - 67,7% en 2019 - 62,5% en 2018),

39,8% d'un statut privé (29,8% en 2021 - 33,8% en 2020 - 29,2 % en 2019)

24,8% des établissements font partie d'une Université (26,2% en 2021)

95,6% des établissements sont des entités juridiques « unique ».

LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022

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

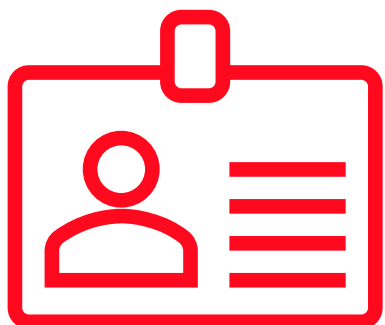
Spécialités	Effectifs	%
Informatique	41	60,30%
Numérique	37	54,40%
Energie, environnement, sciences de la terre	33	48,50%
Mécanique, matériaux	32	47,10%
Data sciences	31	45,60%
Génie industriel et sciences technologiques	31	45,60%
Chimie, physique, sciences de la matière	28	41,20%
BTP et génie civil	24	35,30%
Aéronautique, automobile, spatial	20	29,40%
Ville et environnement	17	25%
Transport, logistique	16	23,50%
Mathématiques	15	22,10%
Autre	15	22,10%
Agriculture, agroalimentaire, sciences de la vie	10	14,70%

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2022
n=66



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

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



46,0% des établissements mobilisent un.e seul.e référent.e (41,7% en 2021).

30,1% des établissements ont deux référent.e.s Égalité femmes-hommes (41,7% en 2021).

23,0% des établissements ont trois référent.e.s (15,5% en 2021).

1 établissement n'a pas de référent.e.

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2022
n=113

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

Ancienneté des référent.e.s en nombre de mois



	Moyenne	Ecart-type	Médiane
Référent.e 1	30,9	39,0	20
Référent.e 2	23,5	25,5	12
Référent.e 3	19,8	20,4	12

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2022 n=113

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



Nombre moyen de référent.e.s	Baromètre 2022	Baromètre 2021
Ensemble des établissements	1,8	1,5
Ecoles d'ingénieurs	1,6	1,4
Ecoles de management	2,2	1,8
Autres établissements	1,6	1,8
Etablissements publics	1,6	1,5
Etablissements privés	2,0	1,6

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2022 n=113

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



29,8% des référent.e.s n'ont aucun temps alloué à la réalisation de leurs missions

34,3% des référent.e.s accomplissent leurs missions dans le cadre d'un volume d'heures allouées

27,7% des référent.e.s disposent d'un temps partiel pour réaliser leurs missions

4,0% des référent.e.s disposent d'un temps complet pour réaliser leurs missions

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2022

LA MIXITÉ DES FORMATIONS



LA MIXITÉ DES FORMATIONS INITIALES

29,3%

29,3% 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) ...

12,9%

Contre **12,9%** des Ecoles d'ingénieurs et **27,0%** des autres établissements.

LA MIXITÉ DES FORMATIONS

Les écoles d'ingénieurs ont le taux moyen de féminisation le plus faible, suivies de près par les autres établissements. Ce sont les « autres établissements » qui affichent des taux de féminisation les plus élevés.

	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Autres établissements
Taux de féminisation moyen 2022	33,3%	48,8%	59,6%
<i>Taux de féminisation moyen 2021</i>	<i>32,4%</i>	<i>48,7%</i>	<i>59,2%</i>
Taux de féminisation minimum 2022	7,8%	37,7%	8,2%
Taux de féminisation maximum 2022	79,5%	59,1%	93,8%

Source : Enquête Effectifs 2021-2022 - Base : 300 218 - apprenants – 212 établissements

DIPLÔME PRINCIPAL D'INGÉNIEURS, DE MGE* OU ÉQUIVALENT



Mini - Maxi

Ecoles d'ingénieurs

32,9 %

7,7% - 79,2%

Ecoles de Management

49,3 %

42,9% - 55,8%

Autres établissements

58,9 %

6,1% - 91,2%

Source : Enquête Effectifs
2021-2022 - Base : 300
218 - apprenants – 212
établissements

*MGE : Master Grande Ecole

AUTRES FORMATIONS - BACHELOR OU NIVEAU L



Mini - Maxi

**Ecoles
d'ingénieurs**

23,4 %

0,0% - 80,0%

**Ecoles de
Management**

47,0 %

45,2% - 62,2%

**Autres
établissements**

52,3 %

6,1% - 65,8 %

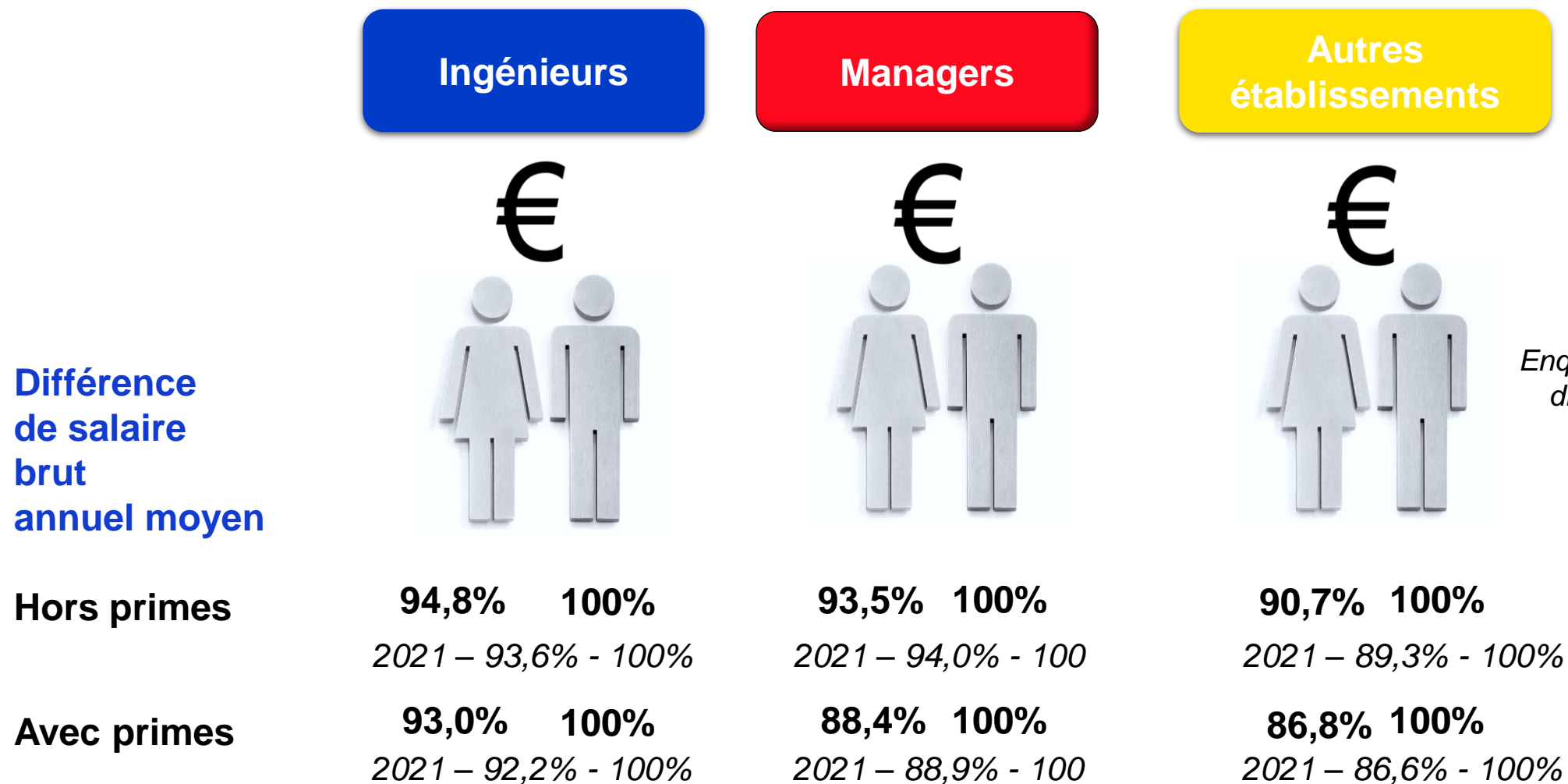
Source : Enquête
Effectifs 2021-2022 -
Base : 50343
apprenants – 83
établissements

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	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%
Salaire brut annuel moyen :						
<i>Hors primes</i>	34 556 €	36 441 €	36 931 €	39 487 €	34 859 €	38 427 €
<i>Avec primes</i>	36 389 €	39 122 €	40 620 €	45 947 €	36 944 €	42 552 €

Sources : Enquête « Insertion des diplômés des Grandes Ecoles », CGE, juin 2022.

LES SALAIRES DES JEUNES DIPLÔMÉ.E.S

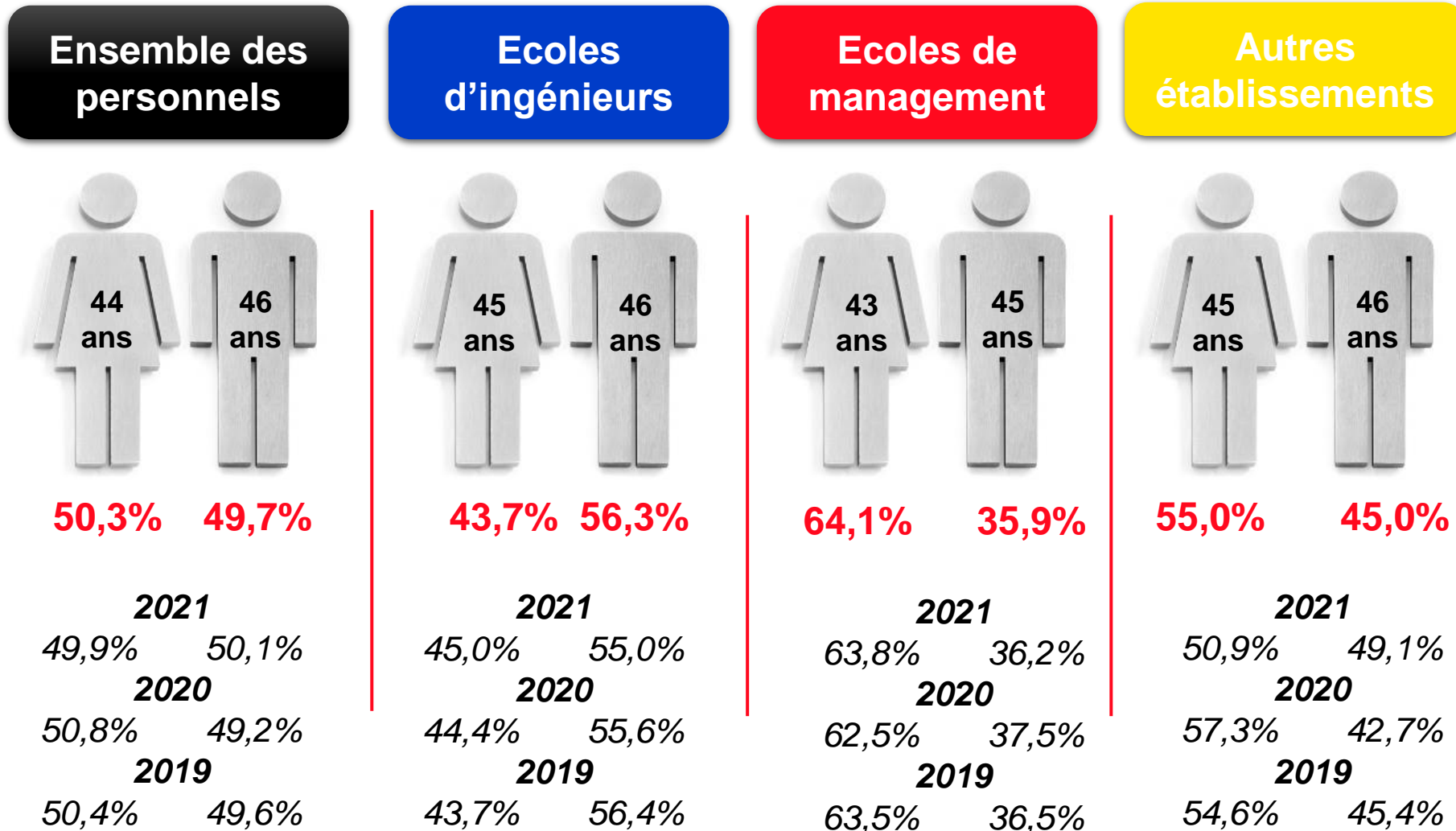


Sources : d'après Enquêtes « Insertion des diplômés des Grandes Ecoles », CGE, juin 2022.



LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS



Source : Enquête
Egalité Femmes-
Hommes 2022
n=113 - 30 349
salarié.e.s

LA MIXITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

Ensemble des personnels

55,8% des établissements sont mixtes
(58,3% en 2021 -
58,3% en 2020
54,5% en 2019)

Ecoles d'ingénieurs

63,2% des écoles d'ingénieurs sont mixtes
(66,1% en 2021
75,0% en 2020
72,0% en 2019)

Ecoles de management

19,2% des écoles de management sont mixtes
(21,1% en 2021
15,0% en 2020
13,6% en 2019)

Autres établissements

73,7% des autres établissements sont mixtes
(88,% en 2021
75,0% en 2020
60,0% en 2019)

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 Femmes-
Hommes 2022
n=113 - 30 349
salarié.e.s

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

Part des femmes dans les recrutements

	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Autres établissements
2022	48,0%	65,4%	61,4%
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. C'est également le cas cette année pour les autres établissements.

Source : Enquête
Egalité Femmes-
Hommes 2022
n=113 - 30 349
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	89,3%	91,8%	96,6%	96,3%
	Privé	88,1%	78,9%	83,2%	99,4%
Salaires médians	Public	91,4%	90,5%	94,8%	98,6%
	Privé	91,6%	82,5%	97,0%	101,3%

Source : Enquête Égalité Femmes-Hommes 2022.

Des écarts de salaire en défaveur des femmes sont constatés sur l'ensemble des catégories de personnel, dans le secteur public et dans le secteur privé. Seule la catégorie des « employés » du secteur privé fait exception.

LES CONGÉS PARENTAUX DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS



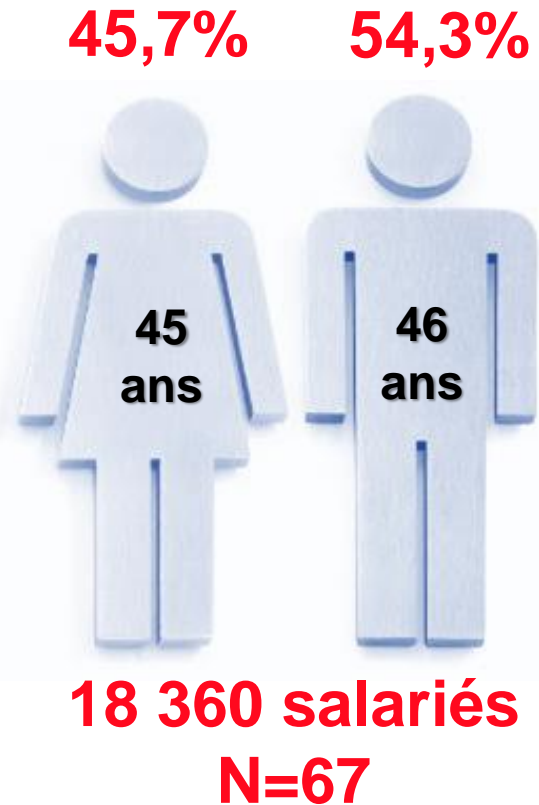
Etablissements publics	Etablissements privés	
25,2%	32,4%	des femmes prennent un congé parental.
11,4%	10,0%	des pères prennent un congé parental.
96,5%	85,0%	des hommes mobilisent le congé paternité.
12,0 jours	13,7 jours	c'est la durée moyenne du congé paternité.

Source : Enquête Egalité Femmes-Hommes 2022.



L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS



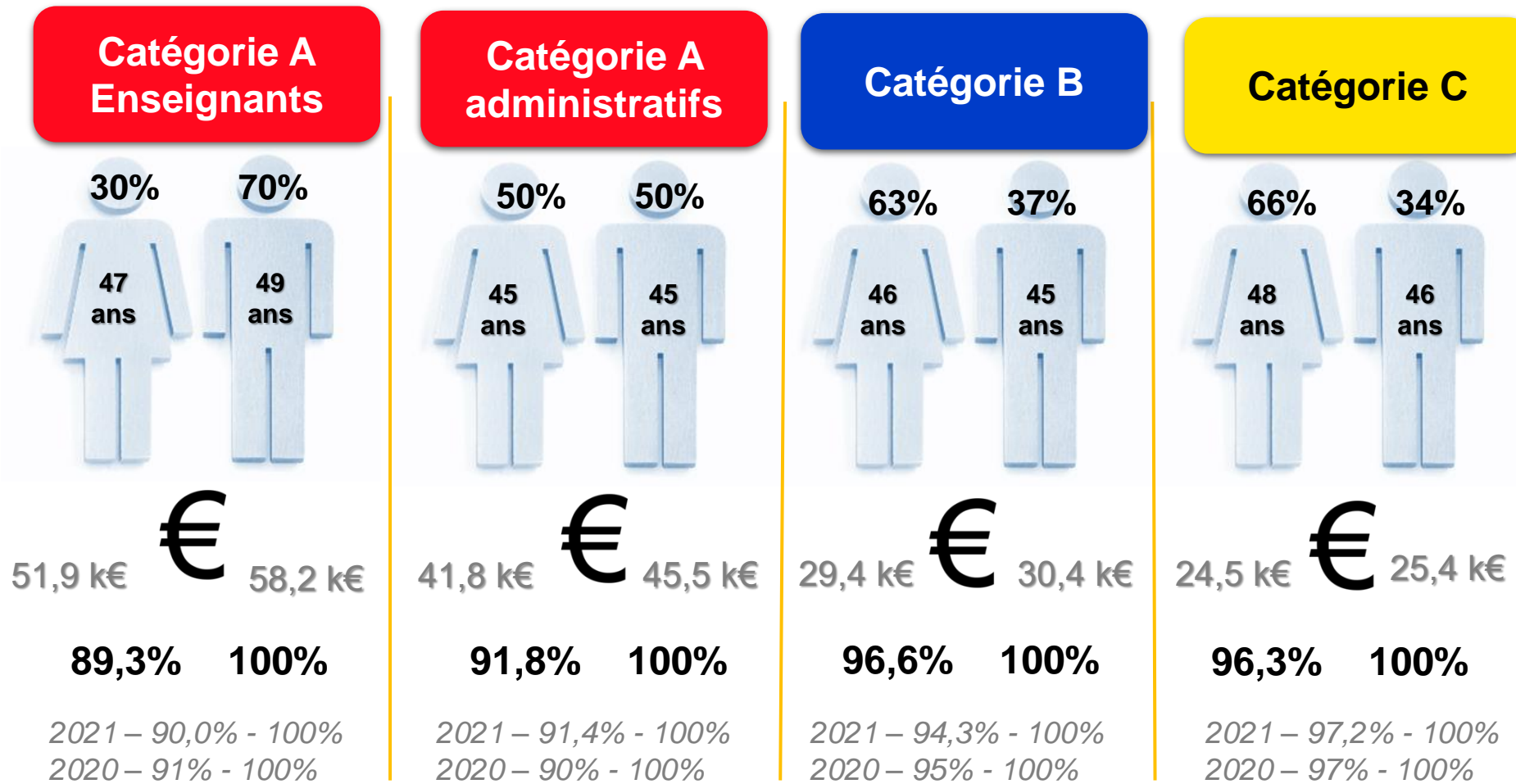
La part des femmes dans le personnel des établissements publics varie entre **30,5%** et **69,1%**.

64,2% 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 **50,6%** de femmes et **49,4%** d'hommes.

Source : enquête Egalité F-H 2022 - Echantillon = 18 360 salariés – 67 établissements

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS



Source : enquête Égalité F-H 2022 - Échantillon = 18 360 salariés – 67 établissements

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

		Catégorie A Enseignants	Catégorie A Administratifs	Catégorie B	Catégorie C
Salaires moyens	Femmes	89,3%	91,8%	96,6%	96,3%
	Hommes	100%	100%	100%	100%
Salaires médians	Femmes	91,4%	90,5%	94,8%	98,6%
	Hommes	100%	100%	100%	100%

Source : enquête *Egalité F-H 2022* - Echantillon = 18 360 salariés – 67 établissements

Des écarts de salaire en défaveur des femmes sont constatés sur l'ensemble des catégories de personnel des établissements publics. C'est sur la catégorie A des enseignants-chercheurs que ces écarts sont le plus marqués.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

		Catégorie A Enseignants	Catégorie A Administratifs	Catégorie B	Catégorie C
Salaires moyens	Femmes	51 921 €	41 769 €	29 380 €	24 478 €
	Hommes	58 151 €	45 520 €	30 410 €	25 432 €
Salaires médians	Femmes	51 597 €	40 950 €	29 332 €	25 095 €
	Hommes	56 469 €	45 250 €	30 947 €	25 454 €

Source : enquête Égalité F-H 2022 - Échantillon = 18 360 salariés – 67 établissements

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Catégorie A Enseignants

30% 70%



Recrutements 41%
36% 2021 - 48% 2020
Formations 44%
42% 2021 - 39% 2020
Promotions 29%
32% 2021 - 36% 2020

Catégorie A administratifs

50% 50%



Recrutements 55%
53% 2021 - 57% 2020
Formations 56%
65% 2021 - 54% 2020
Promotions 56%
49% 2021 - 44% 2020

Catégorie B

63% 37%



Recrutements 66%
65% 2021 - 55% 2020
Formations 68%
70% 2021 - 71% 2020
Promotions 64%
70% 2021 - 68% 2020

Catégorie C

65% 35%



Recrutements 67%
64% 2021 - 64% 2020
Formations 66%
66% 2021 - 65% 2020
Promotions 61%
62% 2021 - 72% 2020

Part des
femmes
dans les...

Source : enquête Egalité F-H 2022 - Echantillon = 18 360 salariés – 67 établissements

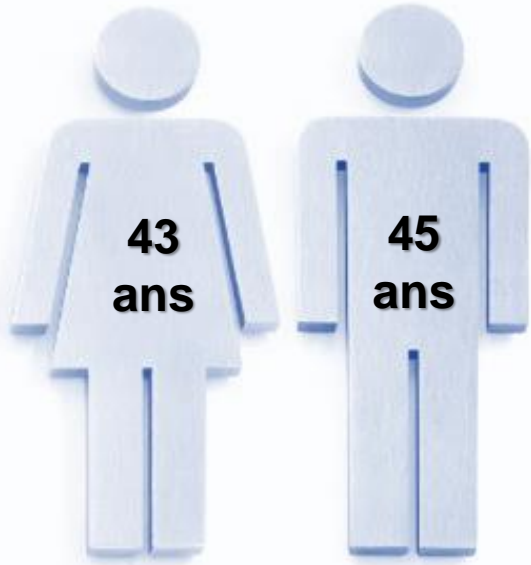
An illustration on a blue background showing two women from the chest up. The woman on the left has red hair and is wearing a yellow top. The woman on the right has dark hair in a bun and is wearing a red top; she is holding a blue pen and writing on a dark blue horizontal line representing a table. The text 'L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS' is written in white, bold, uppercase letters to the right of the women.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

57,1%

42,9%



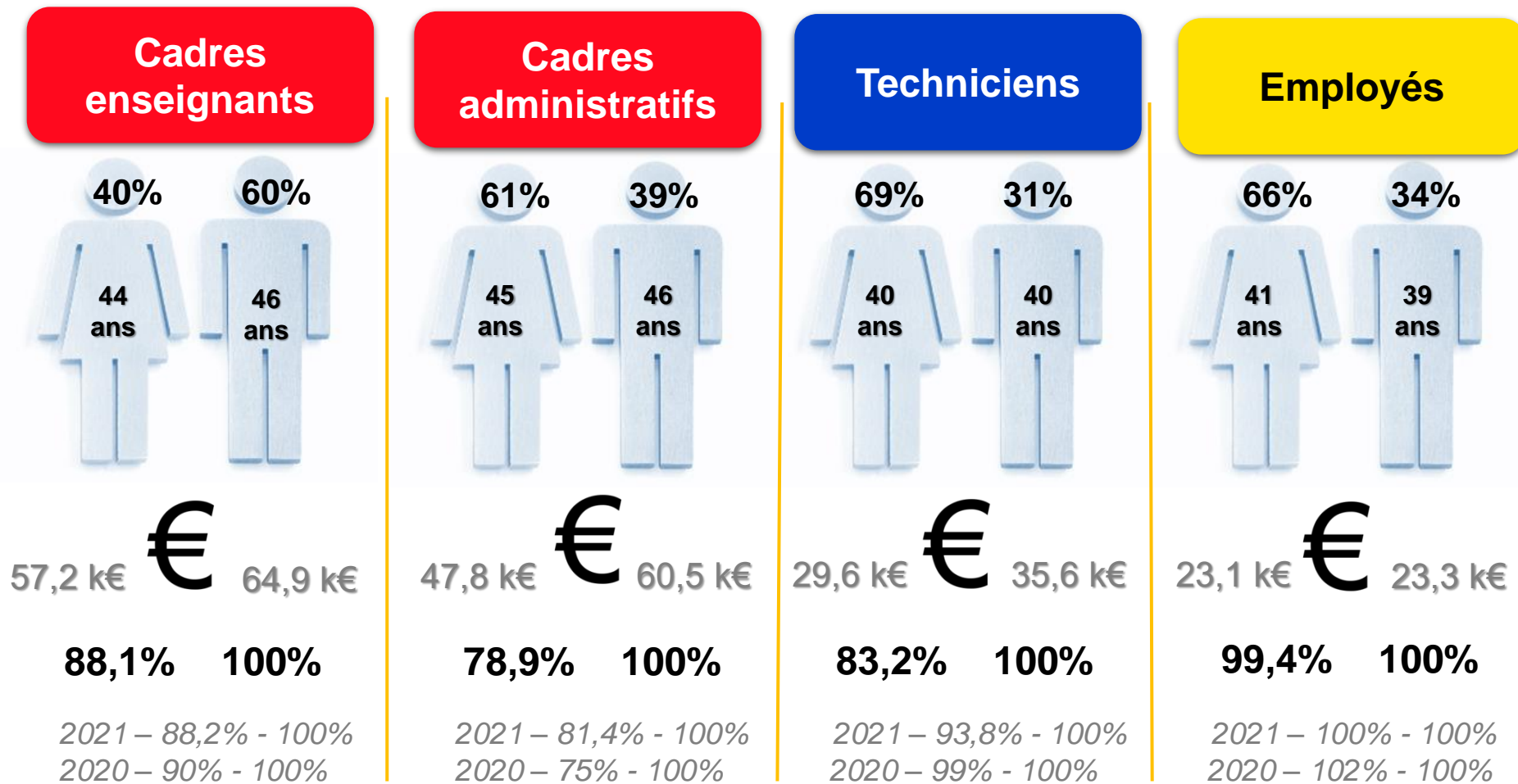
11 797 salariés

La part des femmes dans le personnel des établissements privés varie entre **33,6%** et **72,0%**.

40,0% 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 **59,3%** de femmes et **40,7%** d'hommes.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS



LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

		Cadres enseignants	Cadres administratifs	Techniciens	Employés
Salaires moyens	Femmes	88,1%	78,9%	83,2%	99,4%
	Hommes	100%	100%	100%	100%
Salaires médians	Femmes	91,6%	82,5%	97,0%	96,5%
	Hommes	100%	100%	100%	101,3%

Source : enquête Égalité F-H 2022 - Échantillon = 11 787 salariés – 45 établissements

Des écarts de salaire en défaveur des femmes sont constatés sur l'ensemble des catégories de personnel des établissements privés. Ces écarts sont le plus marqués sur les salaires médians des cadres administratifs et les salaires moyens des techniciens. La catégorie des employés fait exception.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

		Cadres enseignants	Cadres administratifs	Techniciens	Employés
Salaires moyens	Femmes	57 228 €	47 750 €	29 611 €	23 209 €
	Hommes	64 928 €	60 530 €	35 576 €	23 339 €
Salaires médians	Femmes	53 757 €	43 368 €	30 659 €	23 287 €
	Hommes	58 719 €	52 587 €	31 617 €	22 995 €

Source : enquête Égalité F-H 2022 - Échantillon = 11 787 salariés – 45 établissements

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

Cadres enseignants

40% 60%



Recrutements 42%
42% 2021 - 37% 2020
Formations 45%
45% 2021 - 54% 2020
Promotions 43%
52% 2021 - 52% 2020

Cadres administratifs

61% 39%



Recrutements 63%
60% 2021 - 57% 2020
Formations 60%
68% 2021 - 54% 2020
Promotions 69%
66% 2021 - 44% 2020

Techniciens

69% 31%



Recrutements 69%
70% 2021 - 55% 2020
Formations 74%
85% 2021 - 71% 2020
Promotions 75%
79% 2021 - 68% 2020

Employés

66% 34%



Recrutements 61%
52% 2021 - 64% 2020
Formations 71%
61% 2021 - 65% 2020
Promotions 83%
69% 2021 - 72% 2020

Part des femmes dans les...

Source : enquête Égalité F-H 2022 - Échantillon = 11 787 salariés – 45 établissements

L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

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

- Score global moyen -



L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

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

- Score global moyen -



L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2021 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	28,8 sur 40	31,1 sur 40
Ecart d'augmentations individuelles	31,3 sur 35	20 sur 20
Pourcentage de salariés augmentés 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
Ecarts de promotion - uniquement + de 250 salariés	/	13,8 sur 15



LES INSTANCES DE DIRECTION

LES INSTANCES DE DIRECTION

	Taux de féminisation moyen 2022	Mini.	Max.	Taux de féminisation moyen 2021	Taux de féminisation moyen 2020
Conseil d'administration	32,7%	0,0%	60,0%	33,4%	33,3%
Comité exécutif	38,0%	0,0%	77,8%	38,3%	31,2%
Comité de direction	40,9%	9,1%	100%	39,4%	37,6%

Les femmes restent minoritaires dans l'ensemble des instances de Direction. Néanmoins, elles franchissent cette année la barre des 40% dans l'instance du Comité de Direction. A noter que la représentation des femmes dans les instances de Direction varie nettement selon les établissements, certains établissements n'intégrant aucune femme dans leur conseil d'administration et/ou leur comité exécutif.

LES INSTANCES DE DIRECTION

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

	Conseil d'Administration	Comité de Direction
Ensemble des établissements	32,7%	40,9%
Ecoles de management	29,7%	45,6%
Ecoles d'ingénieurs	31,1%	36,5%
Autres établissements	43,7%	48,5%
Etablissements privés	22,4%	42,2%
Etablissements publics	39,4%	40,2%

Points de repère : 43,2%, c'est la part des femmes dans les CA des entreprises du CAC40 en 2021.

Source : Ferrary M. (2021), Observatoire Skema de la féminisation des entreprises.

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 dans les écoles de management et les écoles d'ingénieur. Seule la part des femmes dans les Comités de Direction des écoles de management, des autres établissements et des établissements privés comme publics 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 2020
Comité pédagogique	43,1%	12,5%	75,0%	41,9%	40,5%
Comité scientifique interne	33,4%	0,0%	80,0%	33,8%	34,2%
Comité scientifique externe	35,0%	0,0%	63,6%	36,1%	28,0%

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

LES INSTANCES DE DIRECTION

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

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

	Comité Pédagogique
Ensemble des établissements	41,9%
Ecoles de management	57,2%
Ecoles d'ingénieurs	38,1%
Autres établissements	40,3%
Etablissements privés	47,2%
Etablissements publics	41,0%

LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ



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

71,7%

65,5 % en 2021
46,8 % en 2020
33,8 % en 2019
33,3 % en 2018

71,7 % des établissements ont formalisé une stratégie pour l'Égalité Femmes-Hommes dans leur établissement...

Stratégie qu'ils communiquent à :



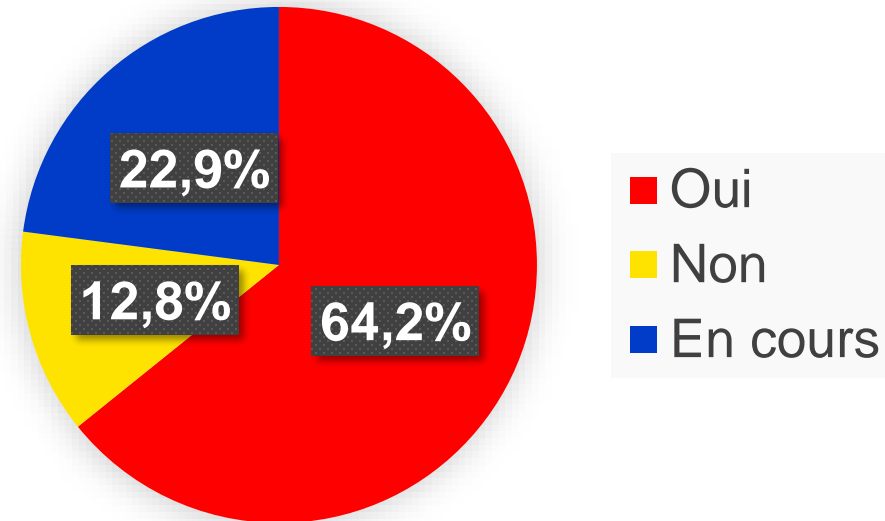
- **71,4%** (64,0% en 2021 - 70,6% en 2020 - 73 % en 2019) en interne auprès des étudiants ou des stagiaires de formation continue
- **93,8%** (90,7% en 2021 - 70,6% en 2020 - 81 % en 2019) en interne auprès du personnel
- **69,3%** (65,4% en 2021 - 70,6% en 2020 - 51,4 % en 2019) en externe auprès des institutions et des partenaires

Les établissements sont aujourd'hui très majoritaires à formuler une stratégie en matière d'égalité et à la communiquer avant tout en interne mais aussi en externe.

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

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

64,2% des écoles ont décliné leur stratégie en actions dans le cadre d'un plan bâti sur une ou plusieurs années.



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

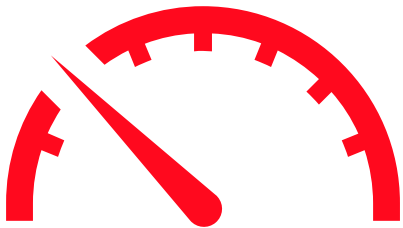
77,8%

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

86,0%

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



53,4 %

2021 – 45,8%

2020 – 35,1%

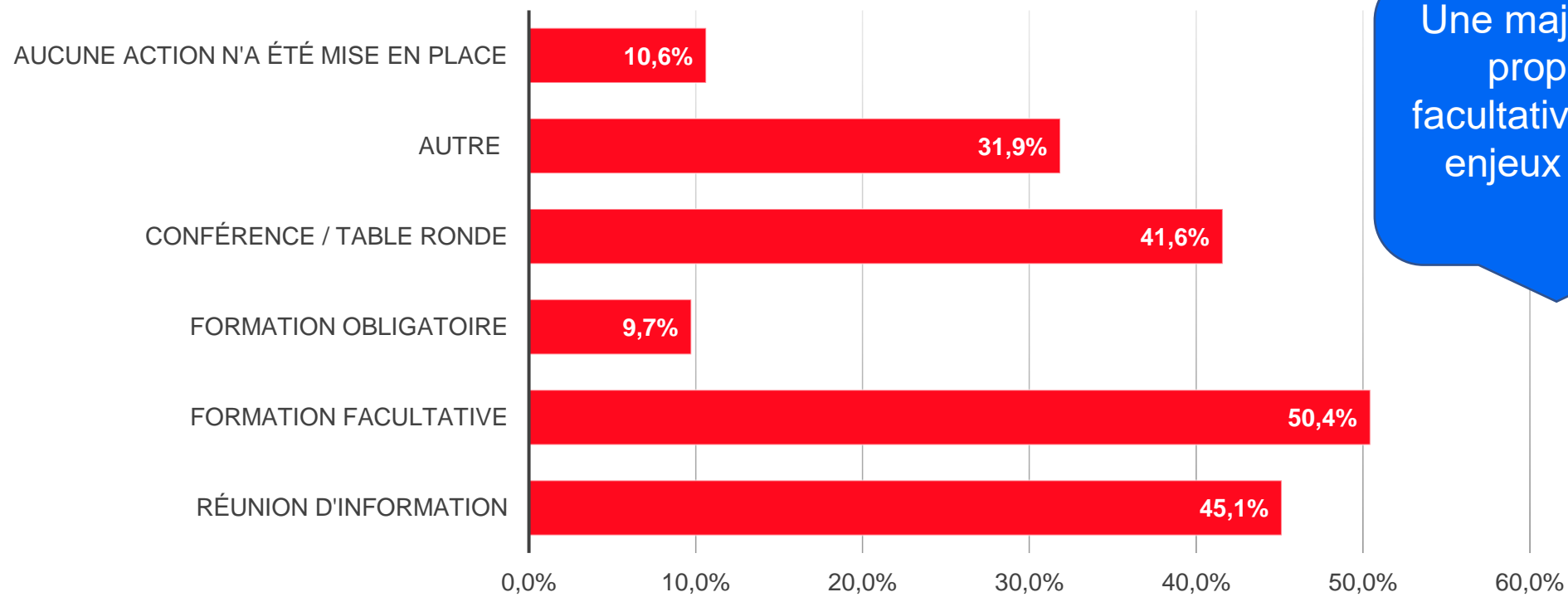
2019 – 29,9%

2018 – 23,3%

La part des établissements mesurant l'impact des actions mises en place continue de progresser et franchit pour la première année la barre des 50%.

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

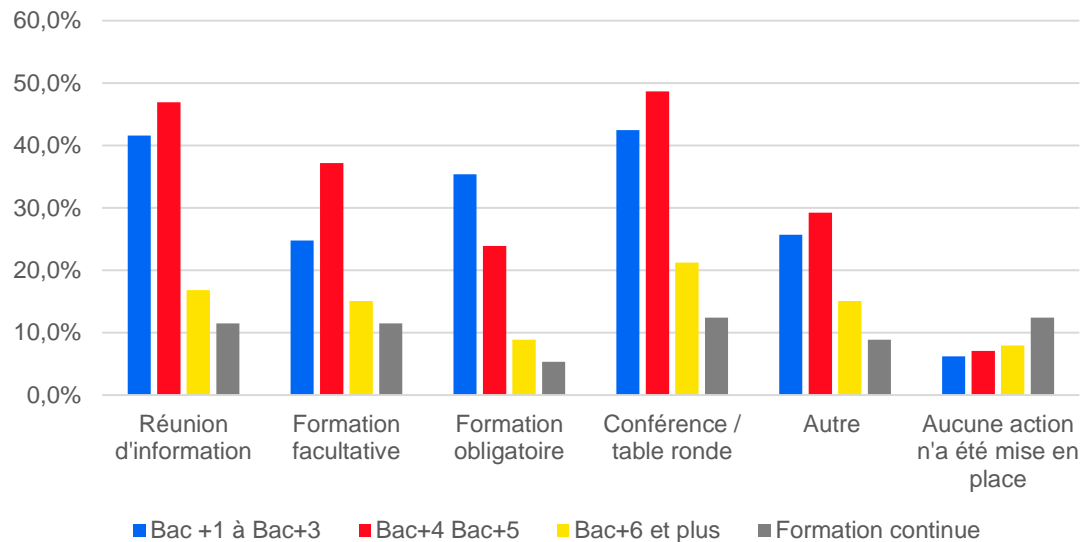
Les actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes mises en place auprès du personnel dans son ensemble :



Une majorité d'établissements propose une formation facultative au personnel sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes.

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 :



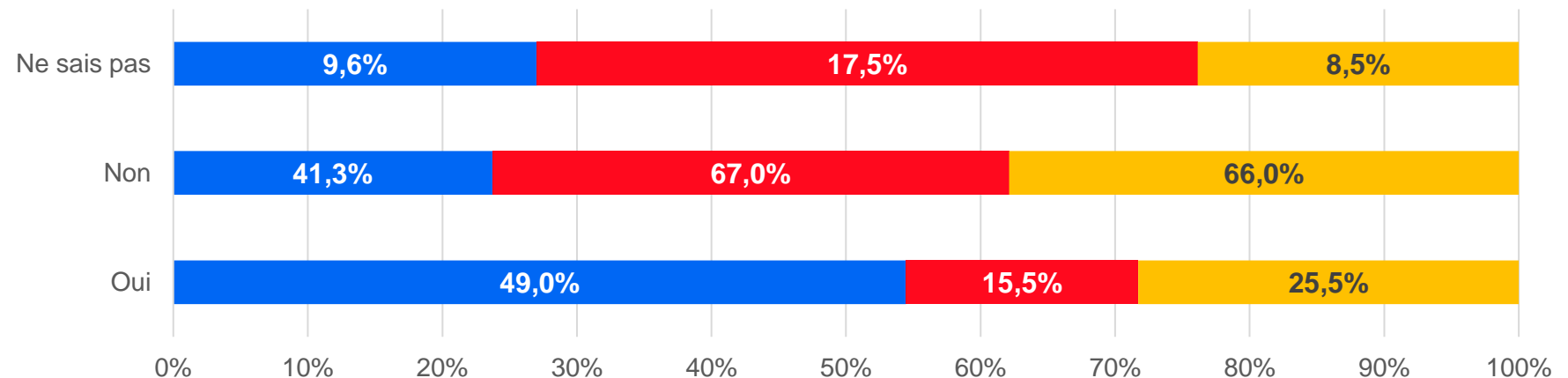
	Bac +1 à Bac+3	Bac+4 Bac+5	Bac+6 et plus	Formation continue
Réunion d'information	41,6%	46,9%	16,8%	11,5%
Formation facultative	24,8%	37,2%	15,0%	11,5%
Formation obligatoire	35,4%	23,9%	8,8%	5,3%
Conférence / table ronde	42,5%	48,7%	21,2%	12,4%
Autre	25,7%	29,2%	15,0%	8,8%
Aucune action n'a été mise en place	6,2%	7,1%	8,0%	12,4%

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 :

Les écoles de management sont significativement plus nombreuses à mettre en place des actions de coaching et de mentoring auprès des étudiant.e.s.

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



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

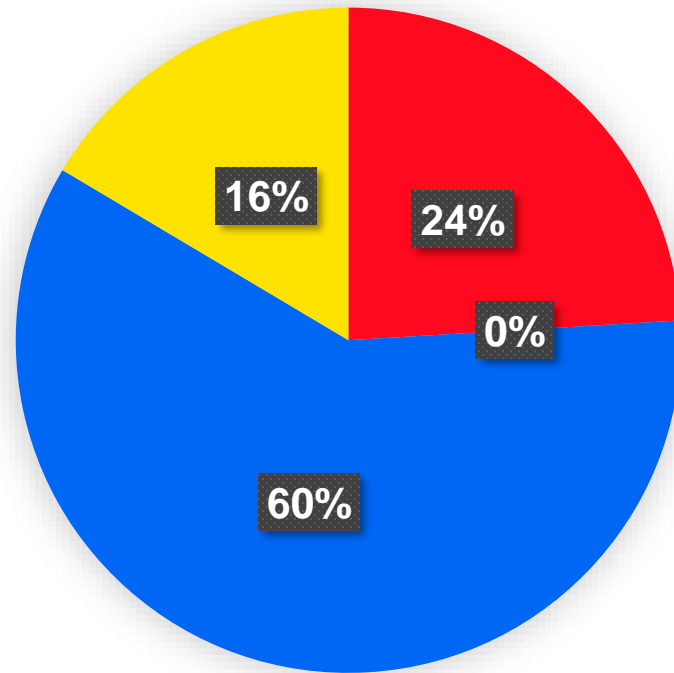
■ Des apprenant.e.s de formation continue (lutte contre les inégalités de genre et le plafond de verre, gestion de carrière, etc.)

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

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 :

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

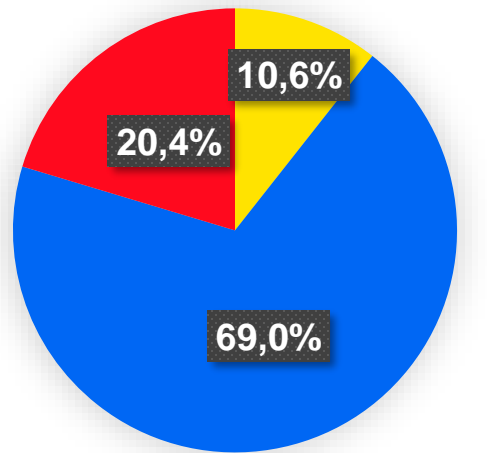


Les actions de coaching et de mentoring menées dans les établissements le sont principalement auprès d'une cible mixte.



LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES



■ Non-réponse ■ Oui ■ Non

Les étudiant.e.s s'engagent !

La part des associations étudiantes menant des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes est très majoritaire.

69,0% des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes (71,4% en 2021 - 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 disposer d'une charte qui les engage sur les questions de harcèlement et de VSS.

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

La représentation des femmes dans les bureaux des associations étudiantes est en léger recul en moyenne sur l'ensemble des associations à l'exception des Junior-Entreprises. Le bureau des arts est la seule association qui accueille en moyenne une petite majorité de femmes dans ses bureaux.

% de femmes membres des bureaux des associations	Ensemble des établissements			
	2022	2021	2020	2019
Ensemble des associations	44,4%	45,0%	47,0%	43,5%
Bureau des étudiants	41,3%	44,2%	42,4%	39,3%
Bureau des sports	38,5%	40,0%	37,4%	29,4%
Junior entreprises	40,8%	37,2%	41,6%	39,6%
Bureau des arts	53,0%	53,0%	51,6%	45,1%

Lecture des résultats : Sur l'ensemble des établissements, la part des femmes dans l'ensemble des associations est de 44,4%.

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

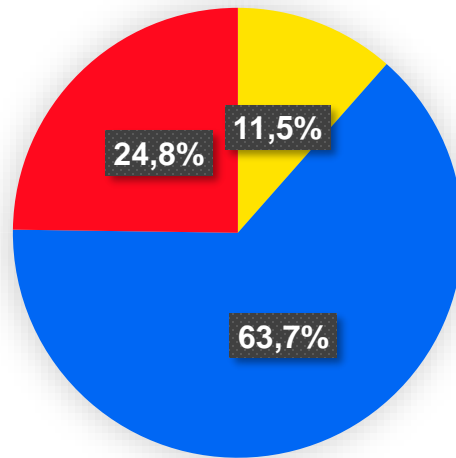
La représentation des femmes dans les bureaux des associations étudiantes est en nette progression dans les écoles de management, mais recule dans les écoles d'ingénieurs.

% de femmes membres des bureaux des associations	Tous les établiss.	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management
Ensemble des associations	44,4%	37,4%	51,0%
Bureau des étudiants	41,3%	34,7%	50,4%
Bureau des sports	38,5%	31,0%	45,3%
Junior entreprises	40,8%	34,4%	46,8%
Bureau des arts	53,0%	48,0%	57,4%

Lecture des résultats : Sur l'ensemble des établissements, la part des femmes dans l'ensemble des associations est de 44,4%.

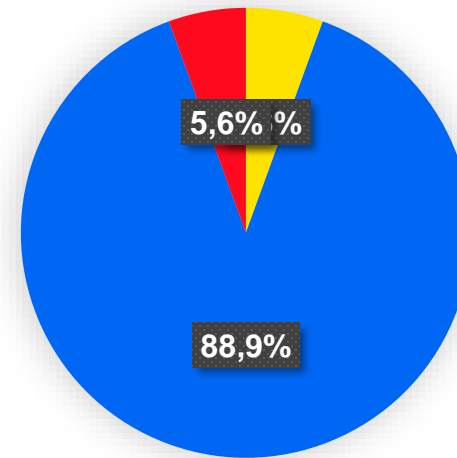
LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

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



■ Non-réponse ■ Oui ■ Non

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



■ Non-réponse ■ Oui ■ Non

88,9% des chartes des associations incluent des dispositions sur les discriminations et les VSS.



FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

91,2%

2021 - 85,7%
2020 – 66,2%
2019 – 56,5 %



91,2% des établissements déclarent disposer d'une cellule (ou une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou des comportements sexistes.

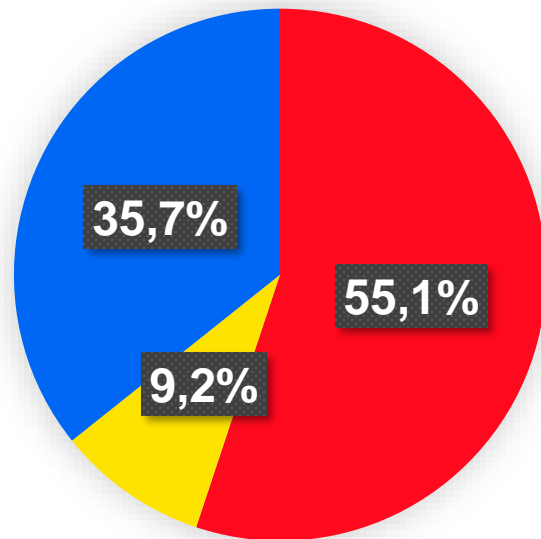
Parmi eux,

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

77,7% (67,6% en 2021) 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

La cellule bénéficie de ressources humaines



- Uniquement internes
- Uniquement externes
- A la fois en interne et en externe

Les cellules chargées de traiter les situations de harcèlement sexuel ou des comportements sexistes bénéficient majoritairement de ressources internes (55,1%) ou de ressources à la fois internes et externes (35,7%).

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS



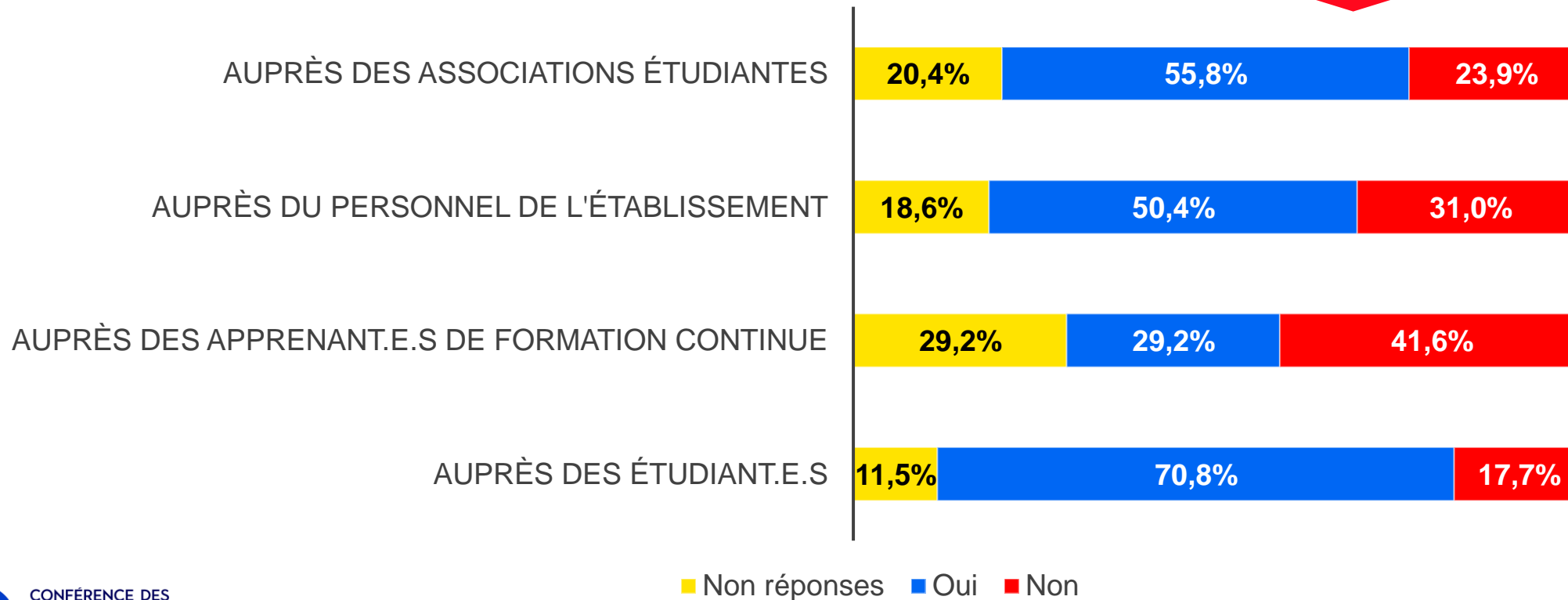
Cette cellule (ou personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes, est dédiée :

- Uniquement aux étudiant.e.s – 18,4%
- Uniquement au personnel – 1,9%
- A la fois aux étudiant.e.s et au personnel – 79,6%

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

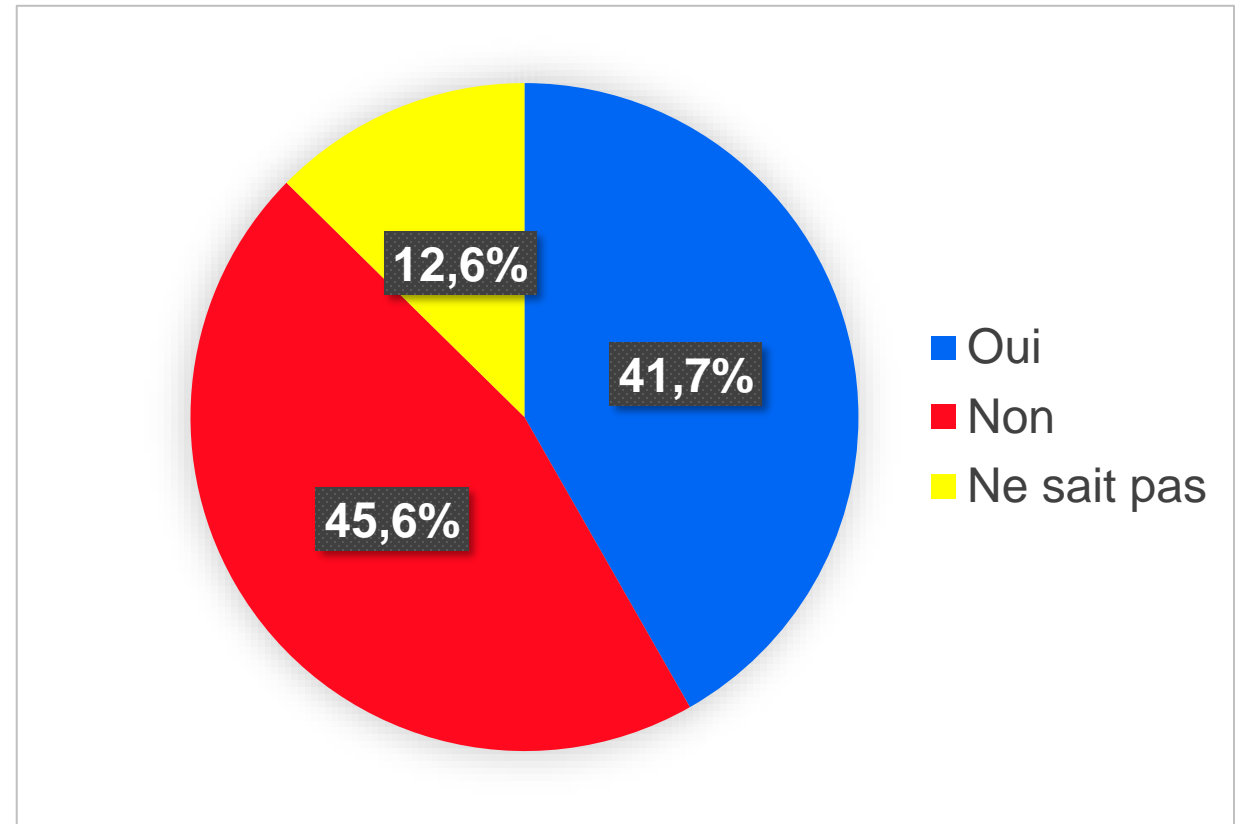
La cellule mène des actions de sensibilisation au harcèlement et aux VSS:

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



FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

41,7% (32,1% en 2021 - 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 de 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 est aujourd'hui quasi généralisée dans les établissements membres de la CGE.
- Une majorité d'établissements mobilise plusieurs personnes pour réaliser ces missions.
- Les écoles de management, et plus généralement les établissements privés, affichent un nombre moyen de référent.e.s plus élevé que dans les autres établissements.
- Mais de grandes disparités persistent dans les conditions de réalisation de ces missions. En particulier, une proportion non négligeable d'entre eux ne dispose d'aucun temps pour réaliser ces missions.

La mixité des formations

- La non mixité des formations initiales demeure une préoccupation des écoles d'ingénieurs et des autres établissements.
- A l'image de la ségrégation horizontale du marché du travail, ces établissements ont des taux de féminisation très hétérogènes selon les métiers et secteurs d'activité auxquels ils préparent.
- Les écoles de management continuent d'afficher une répartition femmes hommes relativement équilibrée dans leurs effectifs de formation.
- Les formations bachelor ou de niveau L ont présentent un taux de féminisation moyen plus faible que celui estimé pour les formations au diplôme d'ingénieurs, de MGE ou équivalent.

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

- La période post crise COVID a montré des signes très positifs concernant l'accès à l'emploi des jeunes diplômé.e.s.
- Les principaux marqueurs de l'emploi : taux net d'emploi, accès à l'emploi cadre et salaires affichent des progressions pour l'ensemble des jeunes diplômé.e.s.
- Pourtant, 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 sur le salaire brut annuel moyen avec primes.
- L'impact de la part variable des rémunérations sur les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes est particulièrement marqué pour les jeunes diplômé.e.s des écoles de management et des autres établissements.

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, les écoles d'ingénieurs et les « autres établissements » sont très majoritairement des organisations mixtes.
- Les politiques de recrutement menées par les écoles de management risquent d'amplifier le déséquilibre femmes-hommes dans le personnel.
- Les femmes ont davantage recours aux congés parentaux dans les établissements privés alors que les hommes mobilisent davantage le congé paternité dans les établissements publics.

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.
- La part des 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.

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 salaire moyen en défaveur des femmes touchent toutes les catégories de personnel et sont particulièrement marquées pour les cadres administratifs, les cadres enseignants et les techniciens.
- 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 de management 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 d'ingénieurs et les établissements de plus de 250 salarié.e.s.
- Les écarts de rémunération et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les plus hautes rémunérations sont deux points de préoccupation de l'index égalité professionnelle pour l'ensemble des établissements.

Les instances de Direction

- Les hommes restent très majoritaires dans l'ensemble des instances de direction des établissements.
- Seule la part de femmes dans les comités de direction franchit la barre symbolique des 40%.
- 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 plus marquée dans les écoles de management alors que dans ces établissements la part des femmes dans les comités de direction progresse.
- Les femmes sont également sous représentées dans les comités scientifiques.

Les stratégies égalité dans les établissements

- Une très forte majorité d'établissements ont formalisé une stratégie pour l'égalité femmes-hommes.
- Et parmi eux, près des deux tiers 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.
- La part des établissements mesurant l'impact de leurs actions progresse nettement cette année.

Les associations étudiantes

- Les associations étudiantes sont toujours très engagées dans la conduite d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.
- Les associations formalisent leur engagement à travers la signature d'une charte.
- La représentation des femmes est en léger recul dans l'ensemble des bureaux des associations étudiantes à l'exception des Junior-entreprises.
- Les bureaux des associations des arts sont toujours les seuls bureaux d'association majoritairement féminins.

Lutte contre les VSS

- Aujourd'hui, neuf établissements sur dix disposent d'une cellule (ou d'une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes.
- Ces cellules disposent le plus souvent d'un personnel formé.
- Les signalements suivis d'une procédure disciplinaire sont encore en augmentation cette année.

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 2022

Nous tenons à remercier les établissements qui ont participé à la 8^{ème} édition du Baromètre Égalité Femmes-Hommes :

AgroParisTech, Arts et Métiers Sciences et Technologies, Audencia, ENSC - Bordeaux-INP, Bordeaux Sciences Agro, BBS - Brest Business School, BUILDERS École d'ingénieurs, BSB - Burgundy School of Business, Centrale Lille, Centrale Lyon, Centrale Marseille, Centrale Nantes, CPE Lyon, ECAM LaSalle – Campus de Lyon, ECAM Rennes, EAE – École de l'Air et de l'Espace, ECPM (École européenne de Chimie, Polymères et Matériaux de Strasbourg), ESB (École Supérieure du Bois), EDC Paris Business School, EDHEC Business School, EFREI Paris, EIVP, EM Normandie, EM Strasbourg, emlyon Business School, ENAC, ENGEES, ENI Brest, École des Ponts ParisTech, ENS Lyon, ENSAIT, ENSA de Paris-Est, ENSA Nancy, ENSASE, ENSC Montpellier, ENSC Rennes, ENSEA, ENSG - Géologie, ENSG - Géomatique, ENSGSI, ENSICAEN, ENSIIE, ENSISA, ENSSAT, ENSTA Bretagne, ENSTA Paris, ENSTIB, ENTPE, EOGN (École des Officiers de la Gendarmerie Nationale), EPITA, ESAIP, ESAM Caen-Cherbourg (École Supérieure d'Arts & Médias Caen / Cherbourg), ESC Clermont BS, ESCE, ESDDES, ESEO, ESIEA, ESIEE Paris, ESIGELEC, ESSEC Business School, ESTACA, ESTIA, Grenoble École de Management (GEM), Grenoble INP - Ense3, HEC Paris, Icam Strasbourg-Europe, ICD, ICN Business School, IESEG School of Management, IFM, IMT Atlantique Bretagne-Pays de la Loire, IMT Nord-Europe, IMT-BS, INSA Lyon, INSA Rouen, INSA Strasbourg, INSP, INP (Institut national du patrimoine), INSTN, IPAG Business School, ISAE-ENSMA, ISAT, ISEP, KEDGE BS, L'École de design, Mines Nancy, Mines Saint-Etienne, Montpellier Business School, NEOMA BS, Paris School of Business, Polytech Angers, Polytech Lille, Polytech Montpellier, Polytech Nancy, Polytech Nantes, Polytech Tours, Rennes School of Business, SCBS – École de management de YSchool, Sciences Po Aix, Sciences Po Bordeaux, Sciences Po Lille, Sciences Po Lyon, SIGMA Clermont, SKEMA Business School, TBS Éducation, Télécom Paris, Télécom Physique Strasbourg, UniLaSalle, UTBM, UTT, Université Paris Dauphine-PSL, VetAgro Sup, ISEN Yncréa – Brest



Contacts :

Dilek Elveren

Chargée de mission Vie étudiante
& Diversité

CGE

dilek.elveren@cge.asso.fr

Pascale Borel

Enseignante-chercheuse ESC
Clermont BS – CleRMa

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

pascale.borel@esc-clermont.fr