

Baromètre Égalité Femmes-Hommes

6^{ème} édition 2020



CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES



PRÉAMBULE

La 6^{ème} édition du Baromètre Egalité Femmes-Hommes a été réalisée entre juillet et novembre 2020. 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 Egalité Femmes Hommes de la CGE. Le pilotage et la gestion du terrain de l'enquête ont été conduits par Françoise Grot et Adélaïde Ceccon 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 Françoise Grot.

Ce document présente les principaux résultats du baromètre Egalité femmes-hommes 2020. Ces résultats ont été présentés le 27 janvier 2021 au Groupe de Travail Egalité 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. 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.

Pour la 3^{ème} année consécutive, le Groupe de travail égalité a décidé de consacrer le focus thématique aux dispositions mis 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
- L'égalité femmes-hommes en formation initiale
- La mixité des formations continues
- 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 2020



LA MÉTHODOLOGIE

LA MÉTHODOLOGIE

- 6^{ème} édition du baromètre Égalité Femmes-Hommes réalisée auprès des établissements membres de la CGE
- Enquête par questionnaires adressés par mail aux référent.e.s Égalité, aux Directions de la communication et aux Directions des Ecoles membres
- Période d'enquête : juillet à novembre 2020
- Enquête réalisée via le logiciel Sphinx Online

LA MÉTHODOLOGIE

Baromètre	1 ^{ère} édition 2015	2 ^{ème} édition 2016	3 ^{ème} édition 2017	4 ^{ème} édition 2018	5 ^{ème} édition 2019	6 ^{ème} édition 2020
Etablissements participants	41	52	56	66	77	77
Nombre d'établissements français membres de la CGE	/	/	220	221	216	216
Nombre d'établissements français signataires de la charte	/	/	104	104	135	135

Pour la 6^{ème} édition, le taux de participation est stable.

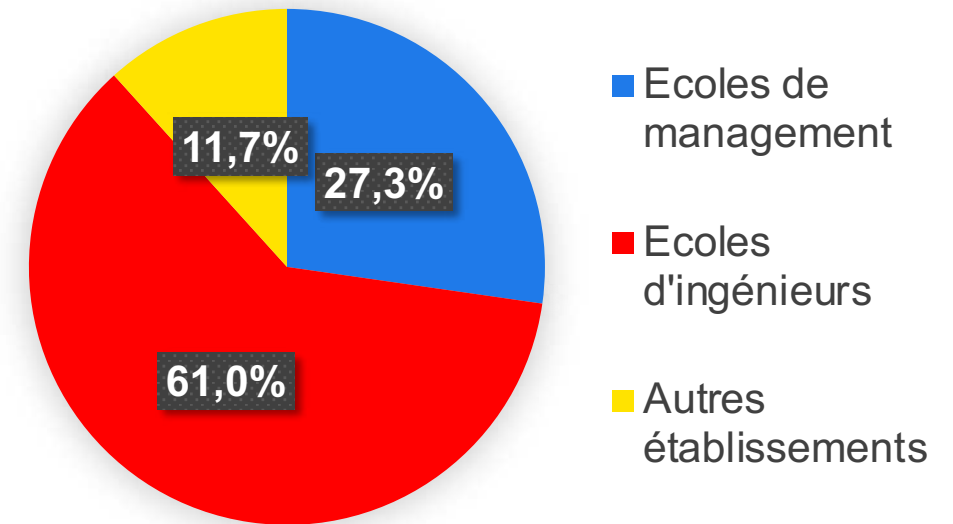
LA MÉTHODOLOGIE

Type d'établissements	Nombre d'établissements membres de la CGE	Nombre d'établissements ayant participé au baromètre	Taux de couverture
Ecoles d'ingénieurs	144	47	32,6%
Ecoles de management	38	21	55,3%
Autres établissements	34	9	26,5%

L'échantillon 2020

77 établissements ont répondu au baromètre

- 47 Ecoles d'ingénieurs
- 21 Ecoles de management
- 9 Autres établissements



Parmi eux, 54 établissements (soit 70,1 % des répondants) sont signataires du formulaire d'adhésion à la Charte Egalité Femmes-Hommes.

L'échantillon 2020

Les 77 établissements répondants représentent :

- **167 145** étudiant.e.s en formation initiale
- **11 912** participant.e.s à la formation continue
- **23 936** salarié.e.s

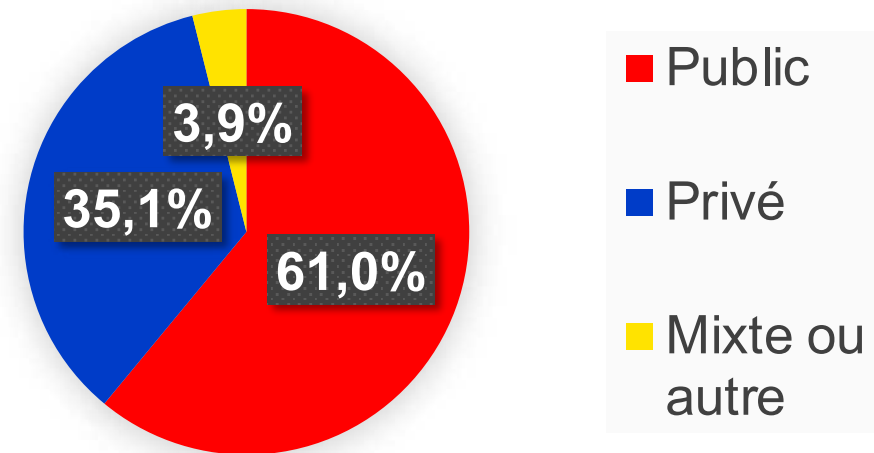
LA MÉTHODOLOGIE

L'échantillon 2020

61,0% des établissements relèvent d'un statut public (59,7% en 2019 - 67,7% en 2018 - 62,5% en 2017),

35,1% d'un statut privé (33,8% en 2019 - 29,2 % en 2018)

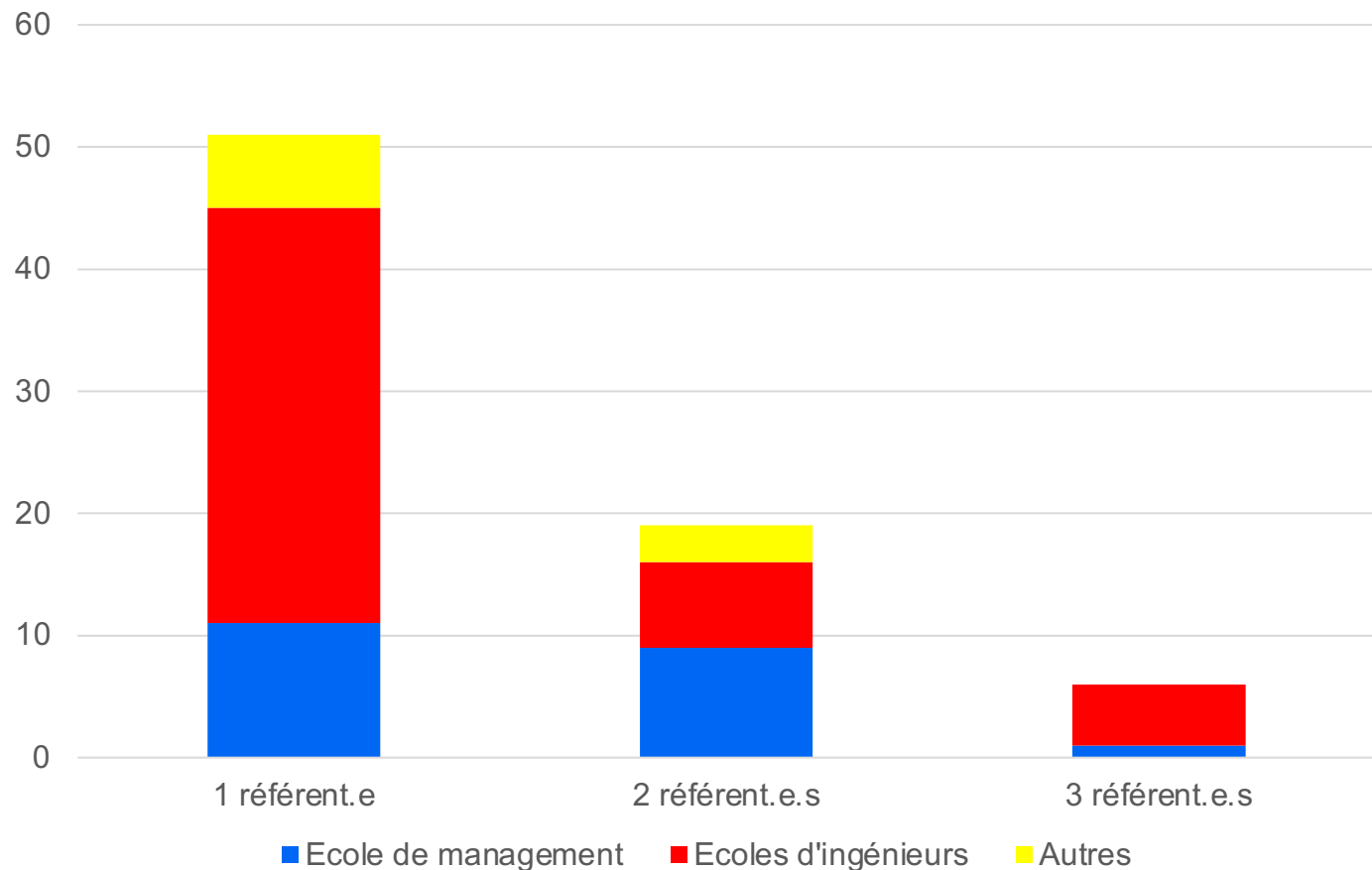
3,9% sont des établissements mixtes ou relevant d'un autre statut.





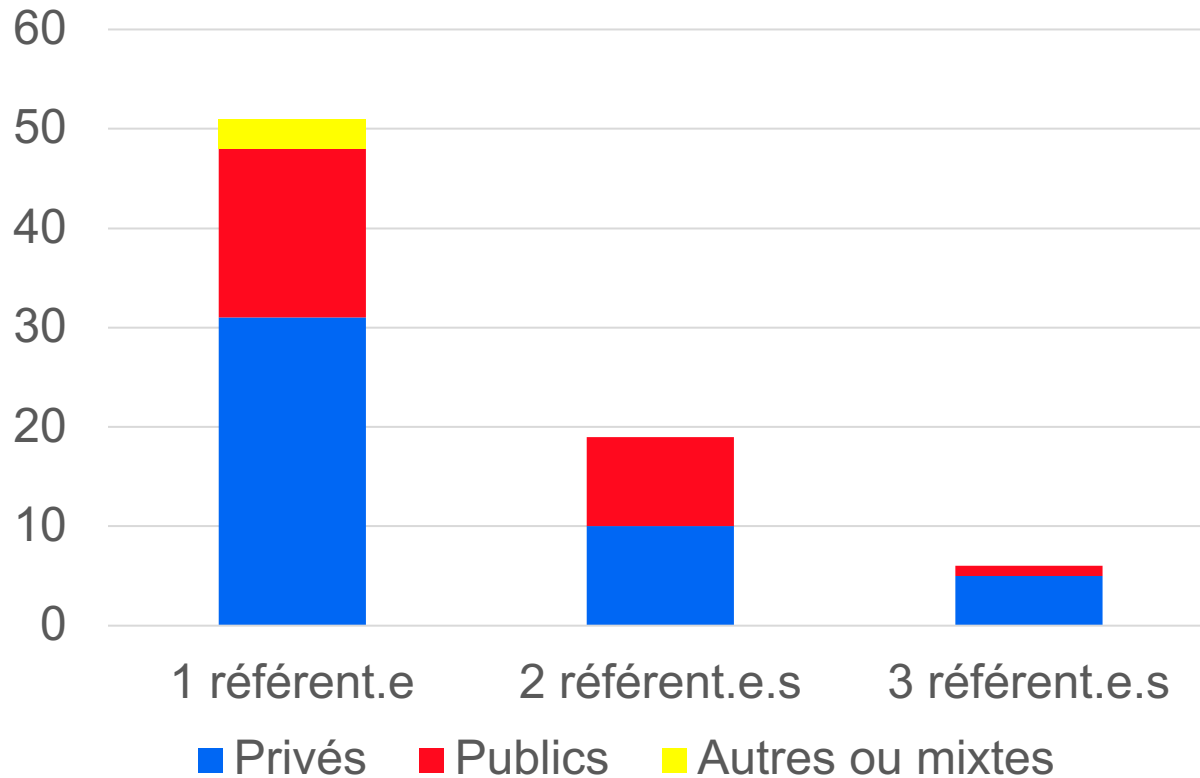
**LES
RÉFÉRENT.E.S
ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
DANS LES
ÉTABLISSEMENTS**

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



Tous les établissements
répondants ont au moins
un.e référent.e

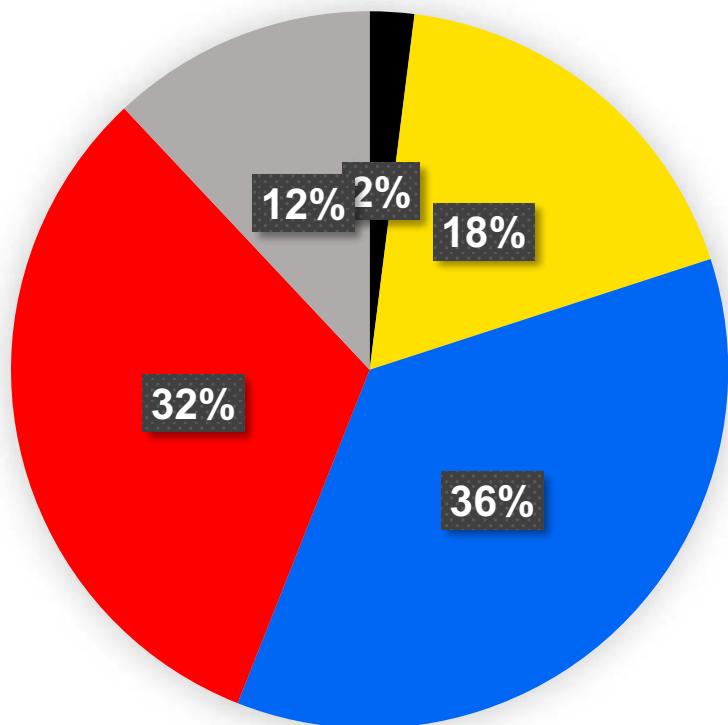
LES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS



Une forte majorité d'établissements (66,2%) mobilise un.e seul.e référent.e.

Parmi les établissements mobilisant deux référent.e.s, les organisations publiques sont relativement plus nombreuses. Une faible proportion d'établissements (7,8%) peut mobiliser trois personnes pour assurer les missions de référent.e Egalité Femmes-Hommes

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



- Temps complet
- Temps partiel
- Un volume d'heures
- Aucun
- En cours de négociation

32% des référent.e.s n'ont aucun temps alloué à la réalisation de leurs missions

36% des référent.e.s accomplissent leurs missions dans le cadre d'un volume d'heures allouées



L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES EN FORMATION INITIALE

LES ÉTUDIANTS DE FORMATION INITIALE



Ingénieurs

32,8 %

32,4% en 2019

67,2 %

Managers

50,0 %

48,9% en 2019

50,0 %

Autres

61,2 %

*52,4% en 2019**

38,8 %

*Base = 167 145
étudiant.e.s
en formation initiale*

*Les variations constatées sur la catégorie des autres établissements sont dues à la composition de l'échantillon sur cette catégorie.

LES ÉTUDIANTS DE FORMATION INITIALE



Taux moyen de féminisation par type d'établissements

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Ecole d'ingénieurs	32,8%	32,4%	32,7%	33,4%	27,6%	24%
Ecole de management	50,0%	48,9%	49,3%	49,2%	49,0%	50%
Autres établissements	61,2%	52,4%	40,4%	58,7%	/	/

Base = 167 145 étudiant.e.s
en formation initiale

*Les variations constatées sur Les catégories écoles d'ingénieurs et autres établissements sont dues à la composition de l'échantillon sur cette catégorie.

LES ÉTUDIANTS DE FORMATION INITIALE



Taux moyen de féminisation par type d'établissements et par programme

	Total	Bachelor	Master	MSc	MS
Ecole d'ingénieurs	32,8%	30,3%	33,3%	36,8%	34,6%
Ecole de management	50,0%	48,1%	50,3%	50,6%	57,7%
Autres établissements	61,2%	62,8%	60,4%	/	/

Base = 167 145 étudiant.e.s
en formation initiale

*Les variations constatées sur la catégorie des autres établissements sont dues à la composition de l'échantillon sur cette catégorie..

LA MIXITÉ DES FORMATIONS INITIALES

Cette année encore, 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	32,8%	50,0%	61,2%
Taux de féminisation minimum	11,3% 2019 – 9,1% 2018 – 12,9% 2017 – 11%	42,9% 2019 – 40,9% 2018 – 44,5% 2017 – 41%	46,6% 2019 – 31,4% 2018 – 21,5% 2017 – 22%
Taux de féminisation maximum	78,4% 2019 – 80,2% 2018 – 68,7% 2017 – 79%	55,4% 2019 – 57,7% 2018 – 55,9% 2017 – 57%	74,4% 2019 – 61,1% 2018 – 62,0% 2017 – 88%

* La variabilité de l'échantillon depuis le lancement du baromètre ne permet pas d'établir des tendances de fond sur l'évolution des statistiques présentées ici.

LA MIXITÉ DES FORMATIONS INITIALES

40,9%

37,3 % en 2019
32,7% en 2018
26,8 % en 2017

100%

100% en 2019
100% en 2018
100% en 2017

10,6%

7,3% en 2019
14,8% en 2018
5,2 % en 2017

La mixité des formations progresse encore et franchit en 2020 la barre symbolique des **40%** (37,3% en 2019). Néanmoins la mixité des formations varie beaucoup selon les spécialités.

100% des Ecoles de management ont des formations initiales mixtes (programmes bachelor et master) ...

Contre **10,6%** des Ecoles d'ingénieurs ayant participé à l'enquête (7,3% en 2019 – 14,8% en 2018)*.

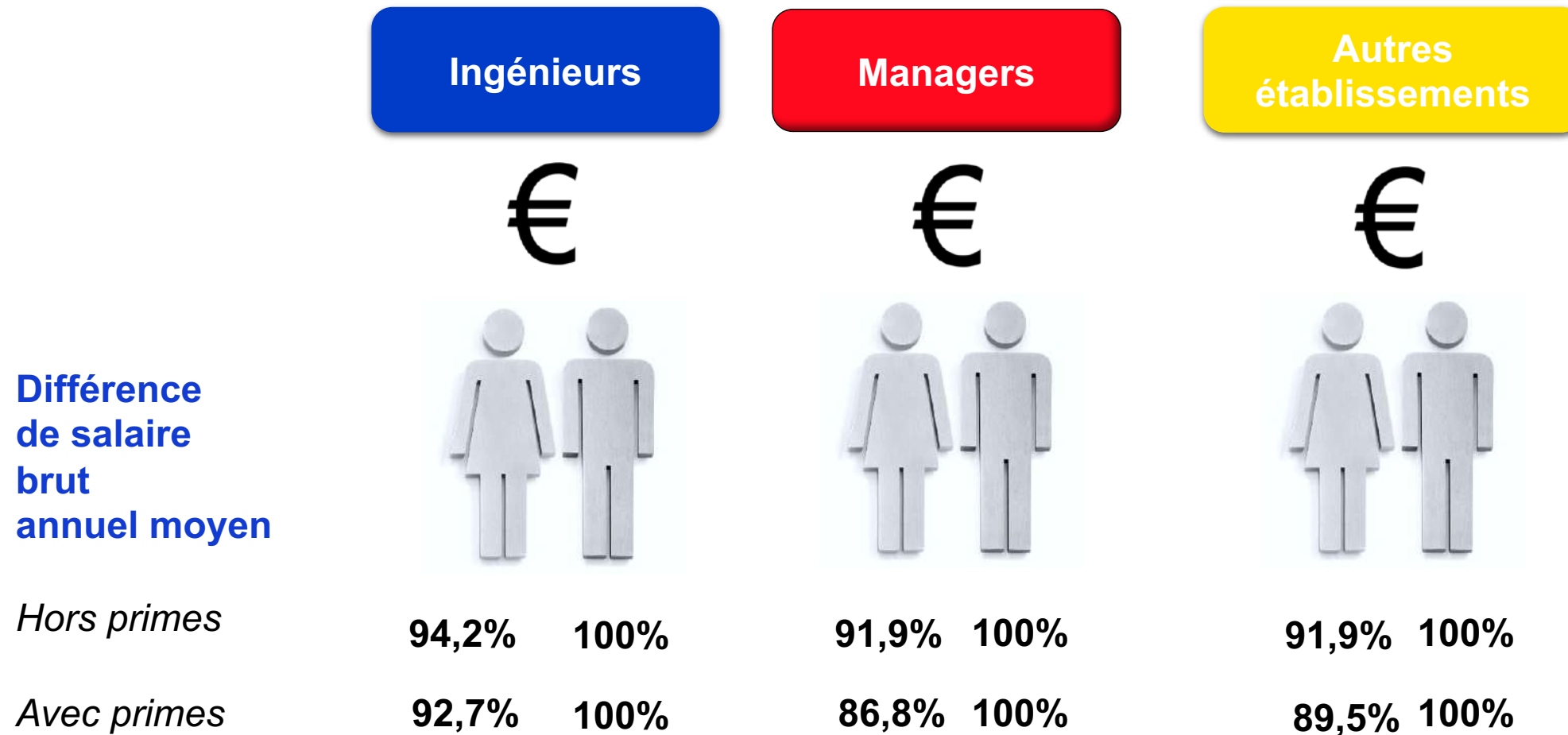
** Pour la catégorie des écoles d'ingénieurs, la variabilité de l'échantillon depuis le lancement du baromètre ne permet pas d'établir des tendances de fond sur l'évolution des statistiques présentées ici.*

L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉS

	Ecoles d'ingénieurs		Ecoles de Management		Autres établissements	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux net d'emploi	87,1%	90,6%	85,3%	88,8%	82,8%	84,0%
% CDI/ Diplômés en emploi	74,1%	87,0%	82,3%	90,1%	60,1%	64,7%
% Cadre	85,8%	93,6%	78,6%	85,0%	67,3%	72,6%
Salaire brut annuel moyen :						
<i>Hors primes</i>	33 792 €	35 885 €	35 338 €	38 437 €	34 570 €	37 599 €
<i>Avec primes</i>	35 826 €	38 649 €	38 545 €	44 427 €	36 887 €	41 226 €

Sources : L'insertion des diplômés des Grandes Ecoles, CGE, juin 2020.

LES SALAIRES DES JEUNES DIPLÔMÉS



Sources : L'insertion des diplômés des Grandes Ecoles, CGE, juin 2020.

LA MIXITÉ DES FORMATIONS CONTINUES



LA MIXITÉ DES FORMATIONS CONTINUES

66,2 % des établissements participants au baromètre proposent des programmes de formation continue, diplômants ou certifiants.



38,0% des participant.e.s à la formation continue sont des femmes.

36,8% des écoles de management proposent des formations continues mixtes contre **25%** des écoles d'ingénieurs.

LES PARTICIPANT.E.S À LA FORMATION CONTINUE

La formation continue concerne principalement les hommes.



Ingénieurs	32,5 %	67,5 %
Managers	35,3 %	64,7 %
Autres	63,6 %	36,4 %

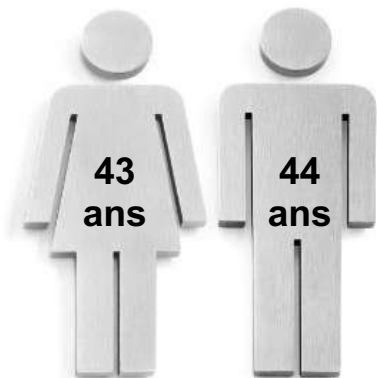
Base = 11912
participant.e.s à la
formation continue



LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

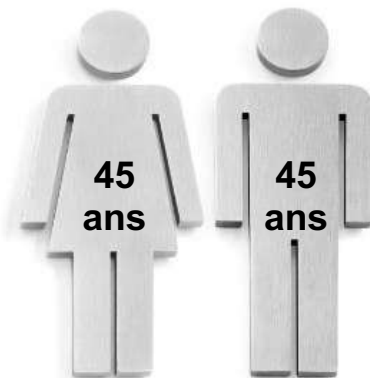
Ensemble des personnels



50,8% 49,2%

2019
50,4% 49,6%
2018
50,3% 49,7%
2017
49% 51%

Ecoles d'ingénieurs



44,4% 55,6%

2019
43,7% 56,4%
2018
45,8% 54,2%
2017
45% 55%

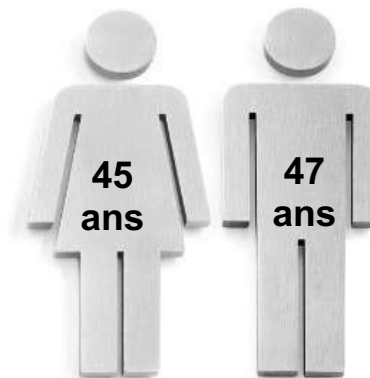
Ecoles de management



62,5% 37,5%

2019
63,5% 36,5%
2018
65,1% 34,9%
2017
65% 35%

Autres établissements



57,3% 42,7%

2019
54,6% 45,4%
2018
45,0% 55,0%
2017
65% 35%

Échantillon :
23 936
salariés

LA MIXITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

**Ensemble des
personnels**

58,3% des
établissements
sont mixtes
(54,5% en 2019)

**Ecoles
d'ingénieurs**

75,0% des écoles
d'ingénieurs sont
mixtes
(72,0% en 2019)

**Ecoles de
management**

15,0% des écoles
de management
sont mixtes
(13,6% en 2019)

**Autres
établissements**

75,0% des autres
établissements
sont mixtes
(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. De leur côté, les écoles de management devront davantage porter attention à la répartition femmes-hommes pour parvenir à la mixité.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

Part des femmes dans les recrutements

	Ecoles d'ingénieur	Ecoles de management	Autres établissements
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 et de remettre en question la mixité des autres établissements.

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	91,4%	90,1%	94,9%	97,0%
	Privé	90,4%	75,7%	99,0%	102,0%
Salaires médians	Public	89,4%	89,0%	97,2%	100,5%
	Privé	92,8%	81,2%	97,2%	100,1%

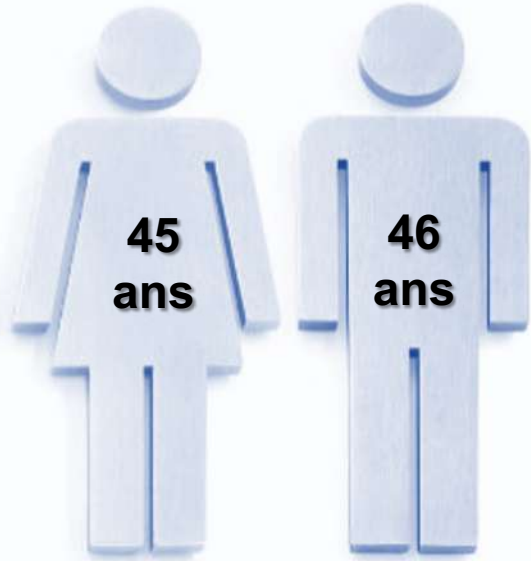


L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

46,6%

53,4%



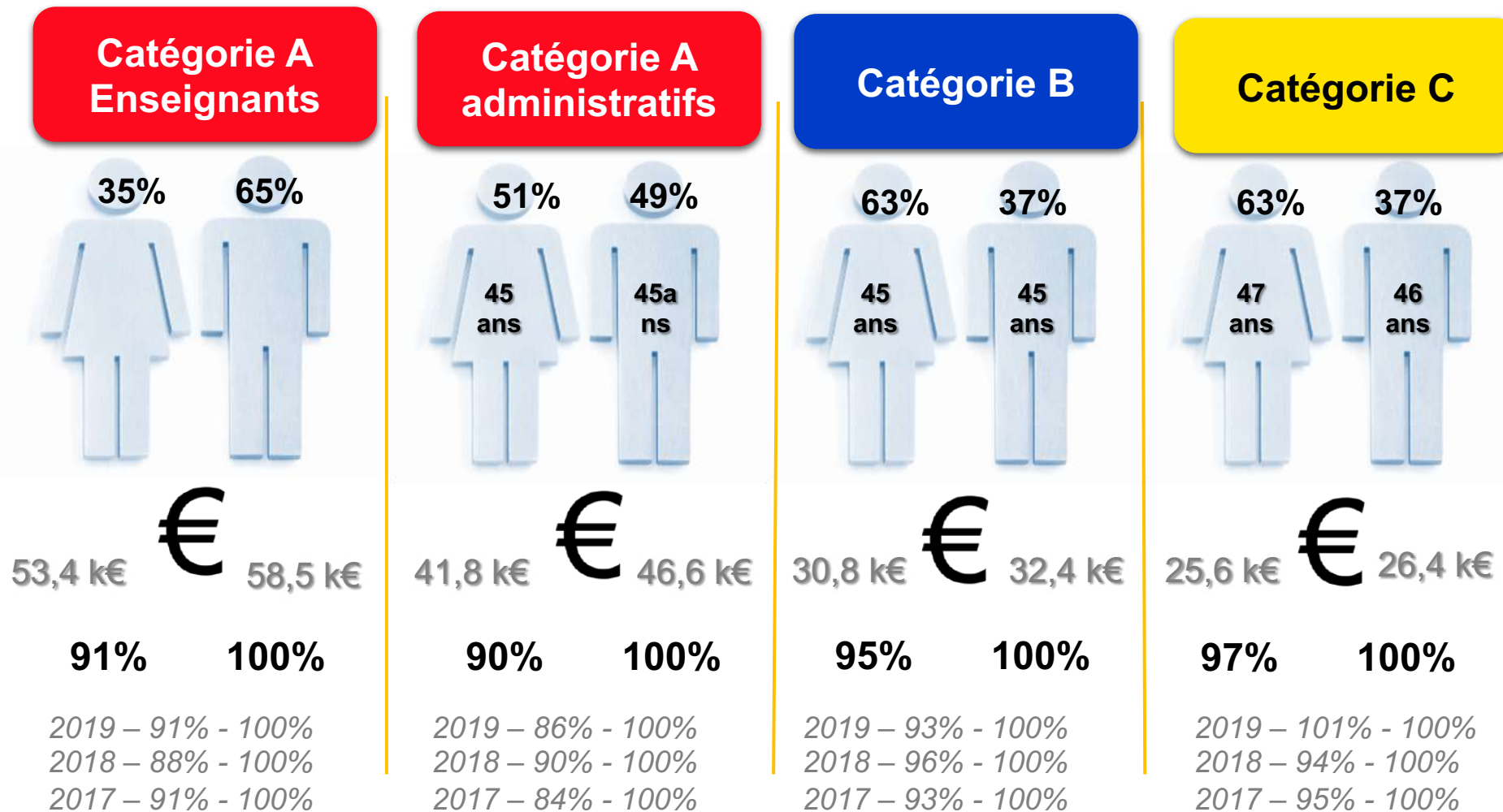
15 901 salariés

La part des femmes dans le personnel des établissements publics varie entre **31,6%** et **73,8%**.

68,2% 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 composés à **54,5%** de femmes et **45,5%** 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	91,4%	90,1%	94,9%	97,0%
	Hommes	100%	100%	100%	100%
Salaires médians	Femmes	89,4%	89,0%	97,2%	100,5%
	Hommes	100%	100%	100%	100%

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

		Catégorie A Enseignants	Catégorie A Administratifs	Catégorie B	Catégorie C
Salaires moyens	Femmes	53 423 €	41 755 €	30 785 €	25 578 €
	Hommes	58 450 €	46 362 €	32 426 €	26 376 €
Salaires médians	Femmes	50 616 €	39 831 €	31 215 €	26 152 €
	Hommes	56 619 €	44 745 €	32 132 €	26 025 €

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Catégorie A Enseignants

35% 65%



Recrutements 48%
39% 2019 - 43% 2018
Formations 39%
39% 2019 - 44% 2018
Promotions 36%
29% 2019 - 26% 2018

Catégorie A administratifs

51% 49%



Recrutements 57%
46% 2019 - 52% 2018
Formations 54%
56% 2019 - 56% 2018
Promotions 44%
36% 2019 - 49% 2018

Catégorie B

63% 37%



Recrutements 55%
72% 2019 - 68% 2018
Formations 71%
71% 2019 - 74% 2018
Promotions 68%
85% 2019 - 71% 2018

Catégorie C

63% 37%



Recrutements 64%
58% 2019 - 75% 2018
Formations 65%
64% 2019 - 76% 2018
Promotions 72%
64% 2019 - 66% 2018

Part des femmes dans les...

An illustration on a blue background showing two stylized figures. On the left, a woman with red hair and a yellow top is partially visible. In the center, a woman with dark hair in a bun, wearing a red top, is seated at a dark blue table, writing with a blue pen. The overall style is flat and modern.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

57,0%

43,0%



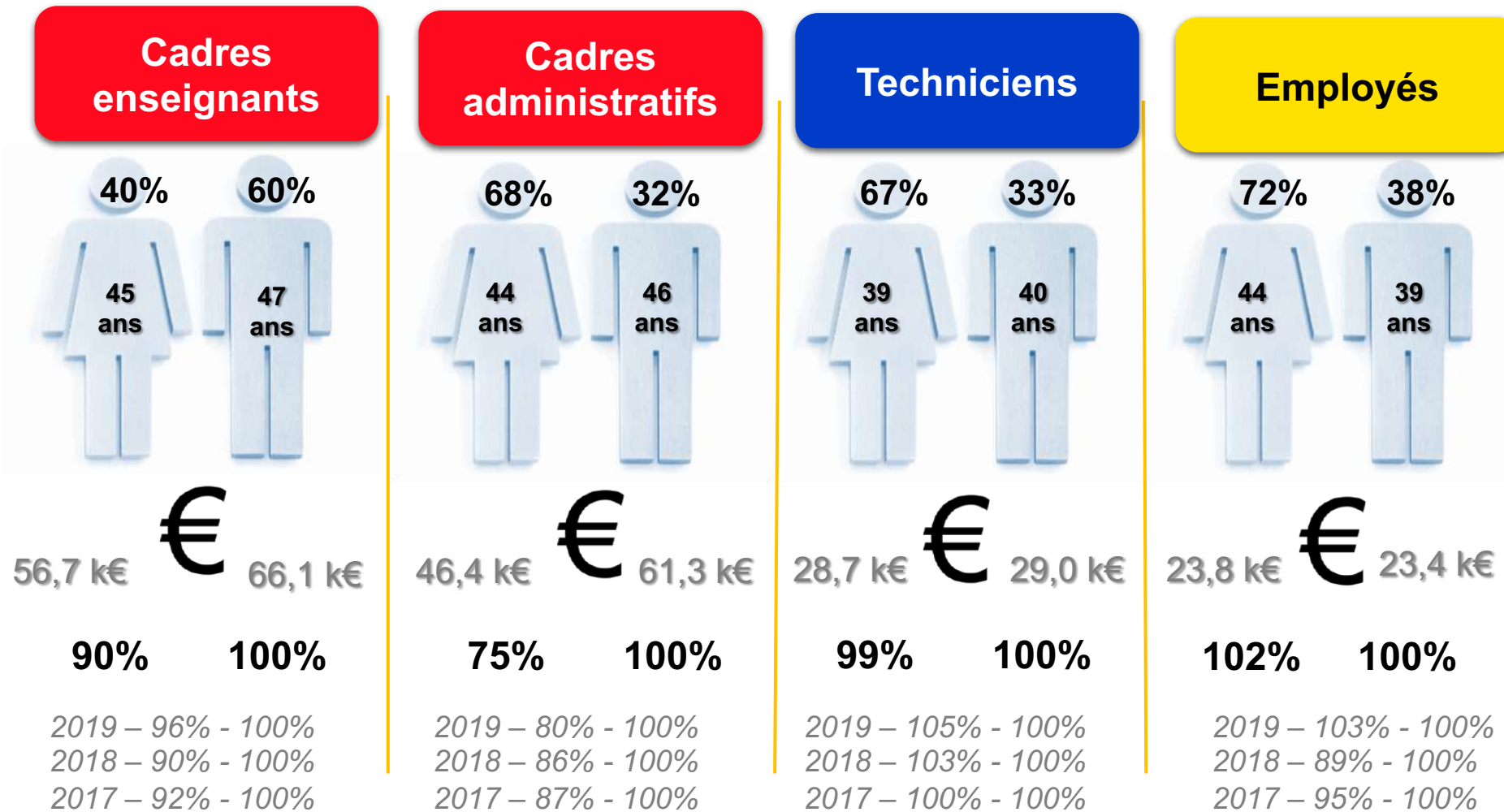
6 988 salariés

La part des femmes dans le personnel des établissements privés varie entre **16,7%** et **73,0%**.

46,2% 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 composés à **58,4%** de femmes et **41,6%** d'hommes.

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS



LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

		Cadres enseignants	Cadres administratifs	Techniciens	Employés
Salaires moyens	Femmes	90,4%	75,7%	99,0%	102,0%
	Hommes	100%	100%	100%	100%
Salaires médians	Femmes	92,8%	81,2%	97,2%	100,1%
	Hommes	100%	100%	100,1%	100%

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

		Cadres enseignants	Cadres administratifs	Techniciens	Employés
Salaires moyens	Femmes	59 694 €	46 376 €	28 702 €	23 821 €
	Hommes	66 046 €	61 285 €	28 993 €	23 347 €
Salaires médians	Femmes	58 683 €	41 979 €	29 471 €	23 755 €
	Hommes	51 192 €	51 706 €	29 456 €	23 741 €

LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

Cadres enseignants

40% 60%



Recrutements 37%

43% 2019 - 53% 2018

Formations 54%

52% 2019 - 50% 2018

Promotions 52%

59% 2019 - 73% 2018

Cadres administratifs

68% 32%



Recrutements 57%

54% 2019 - 62% 2018

Formations 54%

66% 2019 - 83% 2018

Promotions 44%

58% 2019 - 72% 2018

Techniciens

67% 33%



Recrutements 55%

66% 2019 - 68% 2018

Formations 71%

72% 2019 - 75% 2018

Promotions 68%

76% 2019 - 76% 2018

Employés

72% 38%



Recrutements 64%

73% 2019 - 79% 2018

Formations 65%

79% 2019 - 70% 2018

Promotions 72%

98% 2019 - 80% 2018

Part des femmes dans les...






LES INSTANCES DE DIRECTION

LES INSTANCES DE DIRECTION

	Taux de féminisation moyen 2020	Minimum	Maximum	Taux de féminisation moyen 2019	
Conseil d'administration	33,3%	4,3%	62,5%	31%	↗
Comité exécutif	31,2%	0,0%	66,7%	37%	↘
Comité de direction	37,6%	0,0%	77,8%	35%	↗

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

LES INSTANCES DE DIRECTION

	Taux de féminisation moyen 2020	Minimum	Maximum	Taux de féminisation moyen 2019	
Comité pédagogique	40,5%	11,8%	68,4%	37%	
Comité scientifique interne	34,2%	5,6%	59,1%	35%	
Comité scientifique externe	28,0%	0,0%	57,1%	31%	

Les femmes sont également minoritaires dans l'ensemble des instances de Direction académiques.

LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ



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

46,8%

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

46,8 % des établissements ont formalisé une stratégie pour l'Égalité Femmes-Hommes dans leur établissement...

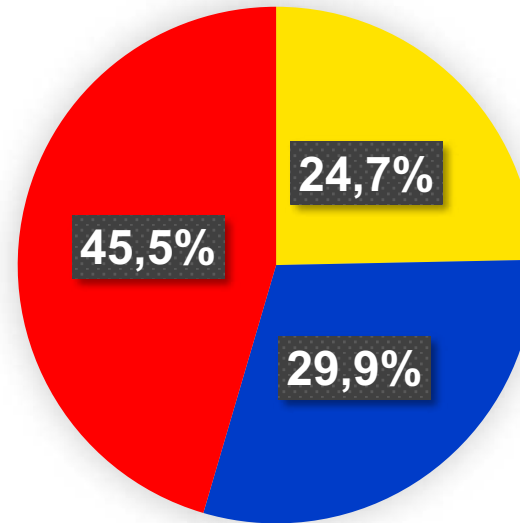


Stratégie qu'ils communiquent à :

- **70,6%** (73 % en 2019) en interne auprès des étudiants ou des stagiaires de formation continue
- **73,5%** (81 % en 2019) en interne auprès du personnel
- **51,4%** (51,4 % en 2019) en externe auprès des institutions et des partenaires

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 ?



Près de 70% des écoles visent à structurer leurs actions dans le cadre d'un plan bâti sur une ou plusieurs années.

- Oui
- Non
- En cours

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

35,1%

2019 - 29,9 %

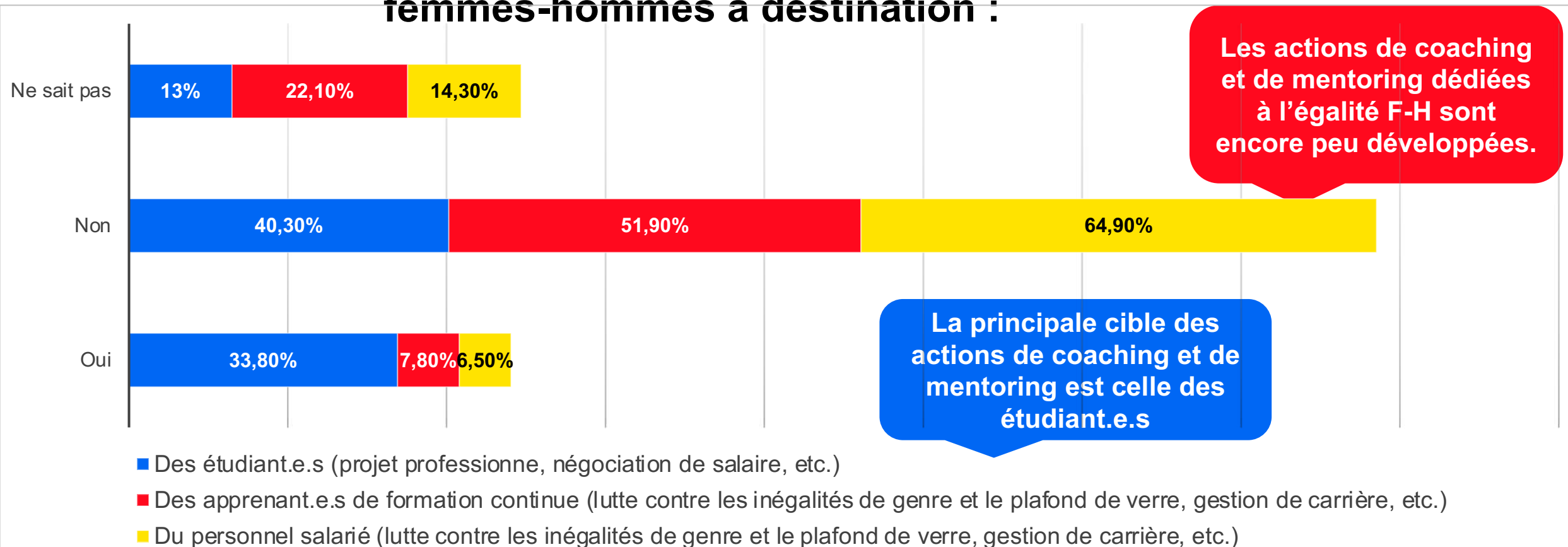
2018 - 23,3 %

La mesure de l'impact des actions mises en place par les établissements est une préoccupation en constante progression.

Parmi les freins à la mise en place d'outils de mesure, les établissements répondants évoquent principalement le manque de temps, la priorité donnée à l'action et la nécessité au préalable de formaliser le plan d'actions.

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 :



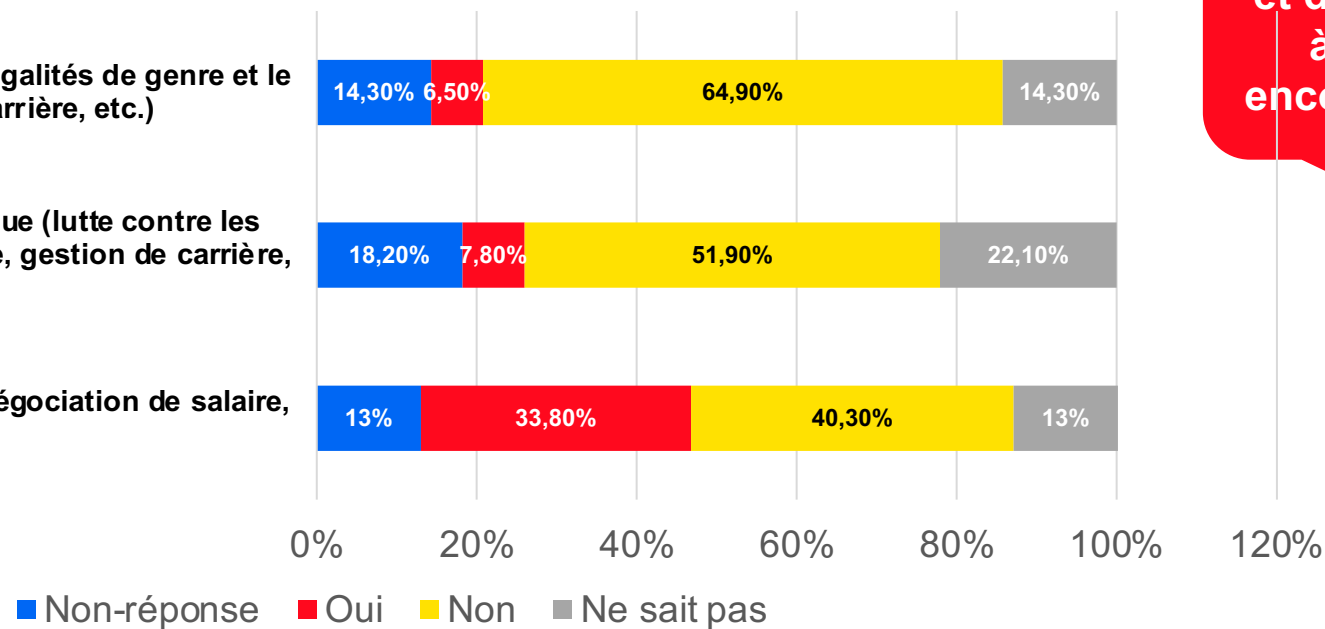
LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT

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

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 professionnelle, négociation de salaire, etc.)

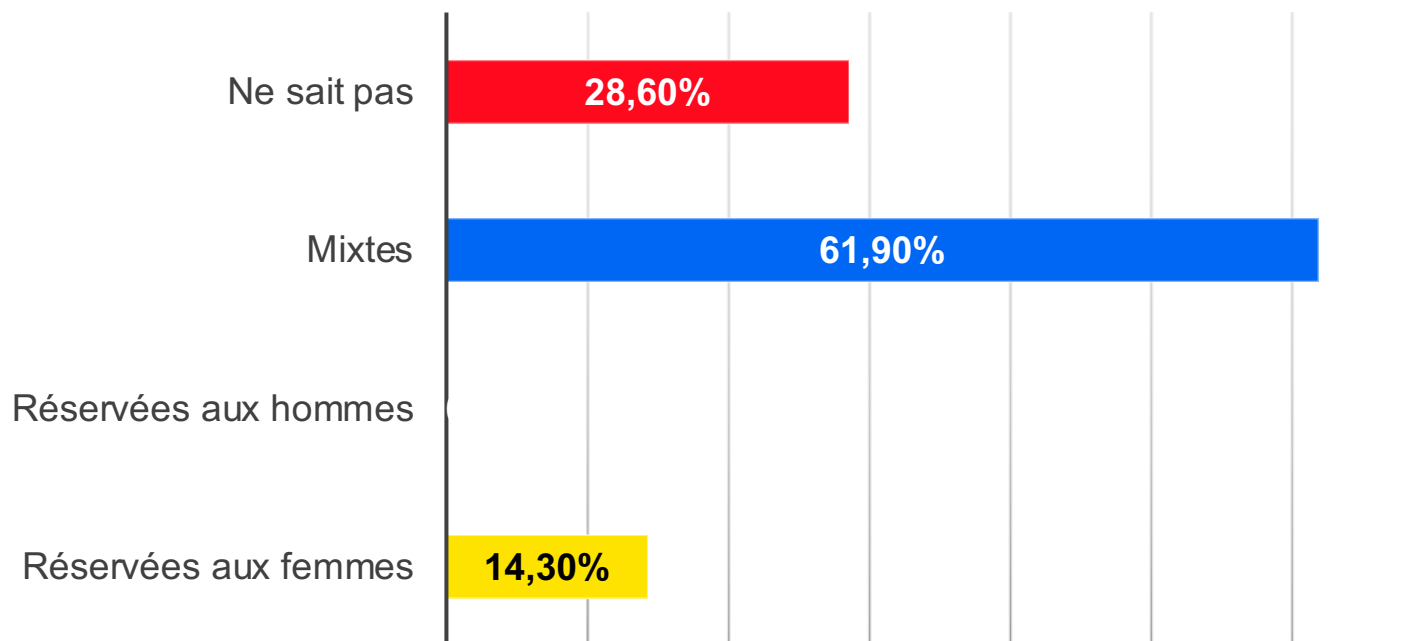


Les actions de coaching et de mentoring dédiées à l'égalité F-H sont encore peu développées.

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

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

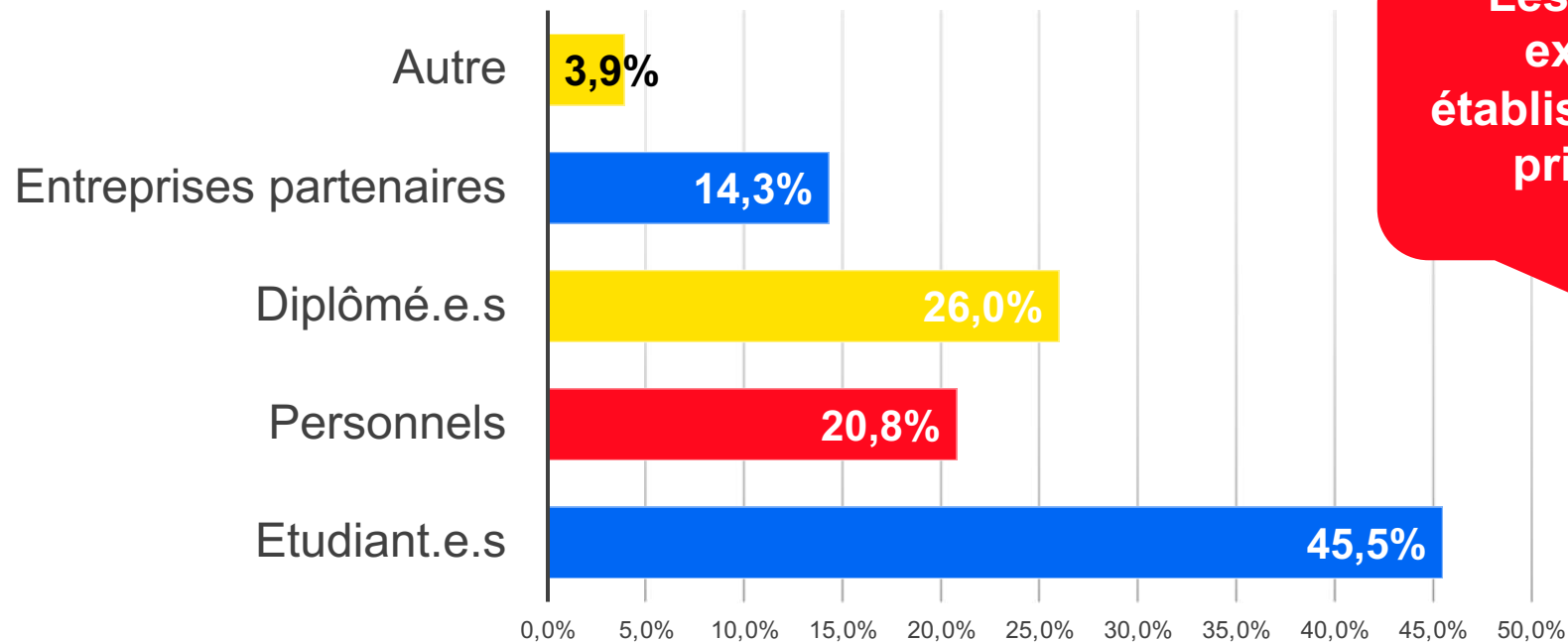
Ces actions de coaching ou de mentoring traitant spécifiquement des questions d'égalité femmes-hommes sont :



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

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

55,8% des établissements répondants (49,4% en 2019 - 44% en 2018) ont un ou plusieurs réseaux féminins impliquant...

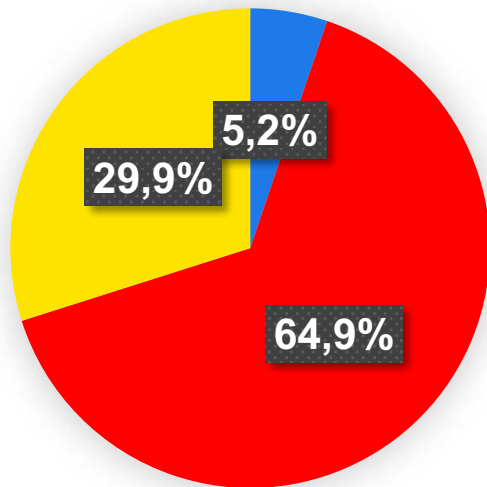


Les réseaux féminins existants dans les établissements impliquent principalement des étudiant.e.s.



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 encore en nette progression en 2020.

64,9% des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes (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 qu'elles relèvent d'établissements privés ou publics, des écoles de management ou des écoles d'ingénieurs.

LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

La mixité des bureaux des associations étudiantes est en nette progression en particulier dans les écoles d'ingénieurs. Seuls les bureaux des sports ne peuvent être considérés comme étant mixtes.

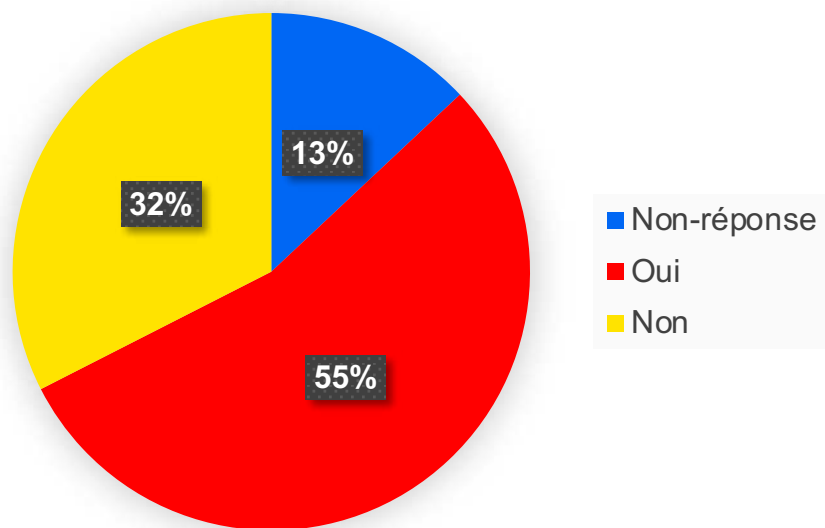
% de femmes membres des bureaux des associations

Types d'associations	Ensemble des établissements 2020	Ensemble des établissements 2019	Ecoles d'ingénieurs 2020	Ecoles de management 2020
Ensemble des associations	47,0%	43,50%	41,80%	51,50%
Bureau des étudiants	42,4%	39,30%	40,10%	46,00%
Bureau des sports	37,4%	29,40%	36,90%	38,50%
Junior entreprise	41,6%	39,60%	40,50%	41,00%
Bureau des arts	51,6%	45,10%	47,10%	56,40%

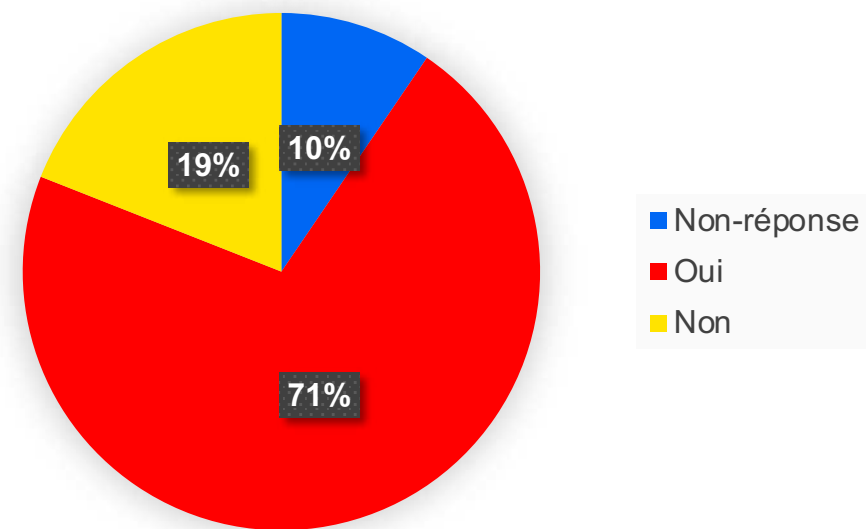
Lecture des résultats : Sur l'ensemble des établissements, la part des femmes dans l'ensemble des associations est de 47,0%.

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

66,2%

2019 – 56,5 %

2018 – 48%

2017 – 46,4%

66,2% 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,

Parmi ces dispositifs,

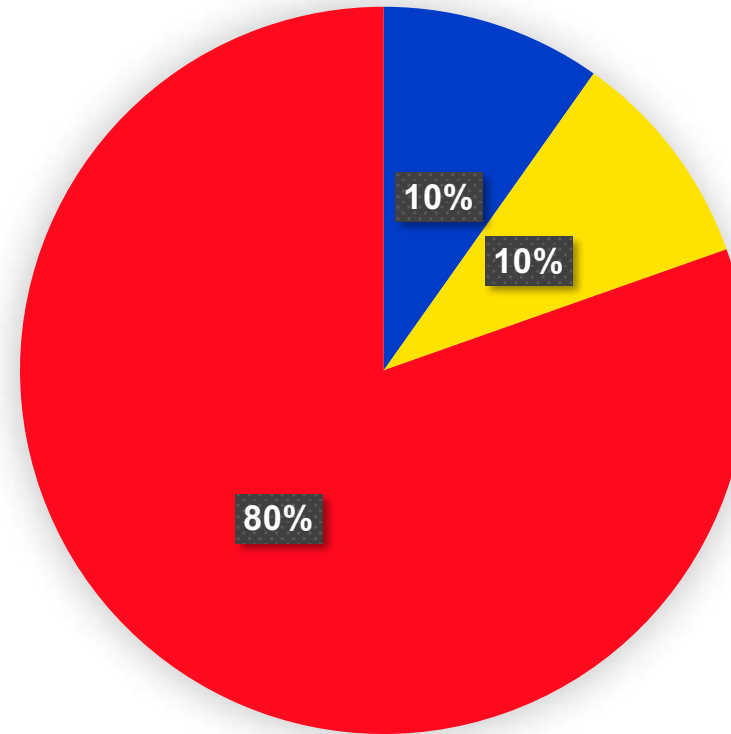
78,4% (63,2% en 2019) bénéficient d'un personnel formé à la gestion des situations de harcèlement,

72,5% (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

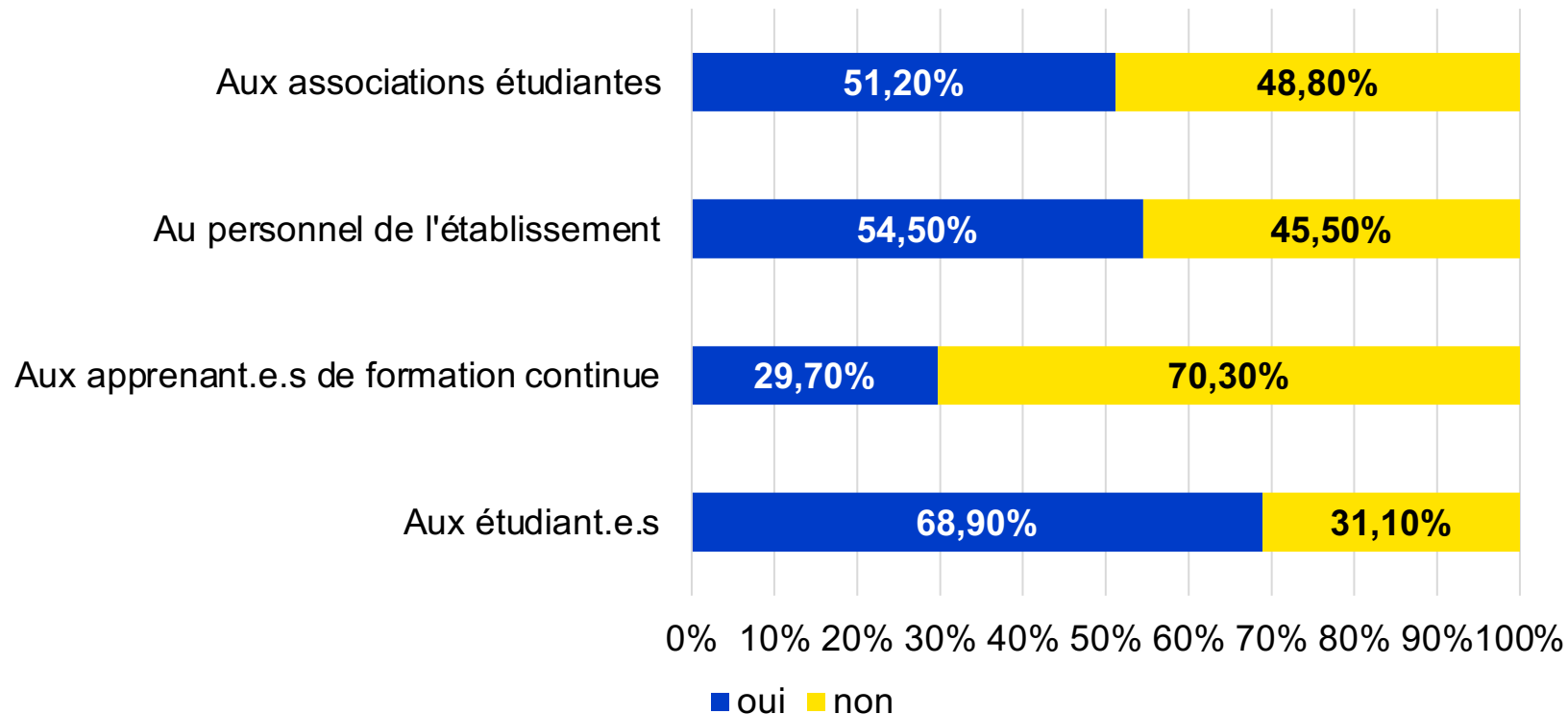
Cette cellule (ou d'une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes, est dédiée :



- Uniquement aux étudiant.e.s
- Uniquement au personnel
- A la fois aux étudiant.e.s et au personnel

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

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



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

FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

21,1%

(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 comportement sexiste.

Ce pourcentage ne prend pas en compte les autres types de sanctions tels que les procédures pénales.



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.
- Mais de grandes disparités existent dans les conditions de réalisation de ses 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 étudiants en formation initiales.
- Les femmes sont toujours nettement moins nombreuses que les hommes à suivre des programmes de formation continue.

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

- Les conditions d'emploi des jeunes diplômés continuent d'être moins favorables aux jeunes femmes qu'elles soient diplômées d'une école d'ingénieur, d'une école de management ou d'un autre établissement.
- 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'établissements.
- Ces écarts de salaire sont d'autant plus marqués lorsque l'on intègre les primes.

La mixité des établissements

- Comptant une grande majorité de femmes dans le personnel, les écoles de management ne peuvent être considérés comme étant des établissements mixtes.
- Par contre, les écoles d'ingénieurs et les autres établissements bien qu'ayant un personnel majoritairement masculin pour les unes et féminin pour les autres établissements, peuvent se targuer d'être des modèles d'organisations mixtes.
- Les politiques de recrutements menées par les écoles de management risquent d'amplifier le déséquilibre femmes-hommes dans le personnel.

Les établissements publics

- Plus des deux tiers des établissements publics sont mixtes.
- Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans les établissements publics persistent mais tendent à se réduire sur l'ensemble des catégories.
- 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.

Les 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 demeurent sur la catégorie des cadres administratifs du secteur privé.
- Les inégalités de salaires en défaveur des femmes portent sur les cadres administratifs et les cadres enseignant.e.s-chercheur.e.s.
- Ces différences de salaires sont moins marquées au niveau des salaires médians.
- La catégorie des employé.e.s du secteur privé affiche encore cette année des salaires plus favorables aux femmes qu'aux hommes.

Les stratégies égalité dans les établissements

- Les hommes restent très majoritaires dans l'ensemble des instances de direction des établissements.
- Les écoles qui mènent des actions en faveur de l'égalité sont plus nombreuses et s'organisent à travers la définition de stratégies et de plan d'actions.
- Les étudiant-e-s demeurent la principale cible des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Les stratégies égalité dans les établissements

- La représentation des femmes dans les bureaux des associations étudiantes s'améliore nettement de femmes dans les différentes fonctions des bureaux. Seules les bureaux des associations sportives demeurent très masculins.
- Pourtant près des deux tiers des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.
- Les établissements ayant mis en place des actions pour lutter contre le sexisme et le harcèlement sont maintenant très majoritaire et la formation du personnel concerné progresse encore 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 occupés par des femmes.

Taux net d'emploi : dans l'enquête d'insertion publiée annuellement par la CGE, le taux net d'emploi est le rapport entre le nombre de diplômés en activité professionnelle + en volontariat sur le nombre de diplômés en activité professionnelle + en volontariat + en recherche d'emploi.

ÉTABLISSEMENTS MEMBRES DE LA CGE AYANT PARTICIPÉ AU BAROMÈTRE 2019

Nous tenons à remercier les établissements qui ont participé à la 6^{ème} édition du Baromètre Égalité Femmes-Hommes :

AgroParisTech, Agrosup Dijon, Arts et Métiers Sciences et Technologies, Audencia, Bordeaux Sciences Agro, Burgundy School of Business, CELSA Sorbonne Université, Centrale Lille, CentraleSupélec, CPE Lyon, Ecole de Biologie Industrielle, ECAM-EPMI, Ecole Centrale de Lyon, Ecole de Management de Normandie, École européenne de chimie, polymères et matériaux, Ecole navale, Ecole Normale Supérieure de Lyon, ENS de Lyon, Ecoles militaires de santé, EFREI Paris, EHESP, EM strasbourg, emlyon business school, Ecole Nationale de l'Aviation Civile, ENGEES, Ecole Nationale d'Ingénieurs de Saint Etienne, ens architecture nancy, EnsAD, ENSAI, ENSAIT, ENSASE, ENSCM, ENSCR, ENSG, ENSGSI, ENSIIE, ENSSAT, ENSTA Bretagne, ENSTIB, EPF, ESC Clermont Business School, ESCE, ESDDES, ESIGELEC, ESSEC Business School, ESTACA, ESTIA, ESTP Paris, Excelia, Grenoble Ecole de Management, Grenoble INP, HEC Paris, ICN Business School, IMT Lille Douai, IMT Mines Albi, INSA Hauts-de-France, INSA Lyon, Institut Agro -Montpellier SupAgro, Institut Mines-Télécom Business School, Isae-Ensma, ISC Paris, ISEP, ISMANS CESI, KEDGE Business School, Mines Saint-Etienne, Montpellier Business School, NEOMA BS, Paris School of Business, Polytech Angers, Sciences Po Bordeaux, Sciences Po Lille, SIGMA Clermont, SKEMA Business School, Telecom Paris, Télécom Physique Strasbourg, Télécom SudParis, Toulouse Business School, UTBM



Contacts :

Françoise Grot

Chargée de mission
CGE

Francoise.grot@cge.asso.fr

Pascale Borel

Enseignante-chercheuse ESC
Clermont BS – CleRMA

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

pascale.borel@esc-clermont.fr