

# BAROMÈTRE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2018

## L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN FORMATION INITIALE

### Mixité des formations

**32,7 %** des formations ont des effectifs femmes-hommes se situant entre 40 et 60 %...  
26,8 % en 2017

### Mixité des formations bachelor et master...

**Ecoles de management** **100 %** 100 % en 2017  
**Ecoles d'ingénieurs** **14,8 %** 5,2 % en 2017



### Taux moyen de féminisation

**Ecoles de management** **49 %** 49,2 % en 2017  
**Ecoles d'ingénieurs** **33 %** 33 % en 2017  
**Autres** **40 %** 58 % en 2017

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

Les écoles d'ingénieurs ont le taux moyen de féminisation le plus faible, et c'est dans ce type d'établissement que ce taux est le plus variable

### Salaire des jeunes diplômés

#### Managers

**39,4 K€** 38,9 K€ en 2017  
**41,8 K€** 40,3 K€ en 2017

#### Ingénieurs

**36,2 K€** 36,0 K€ en 2017  
**39,3 K€** 39,3 K€ en 2017

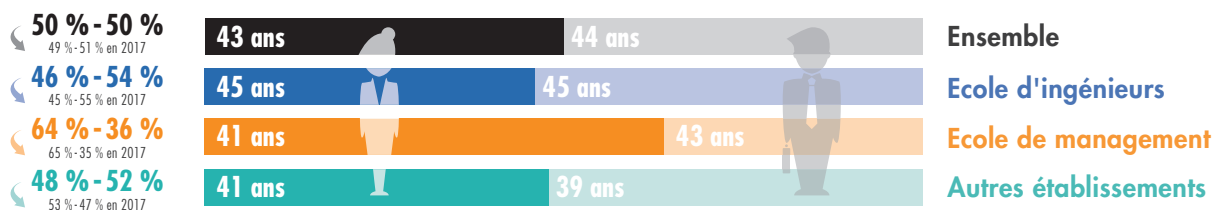
Rémunération brute annuelle incluant primes et avantages  
Sources : enquête d'insertion CGE, 2017 & 2018.

## LES INSTANCES DE DIRECTION

<b>34 %-66 %</b> 29 %-71 % en 2017	<b>47 ans</b> 43 en 2017	<b>51 ans</b> 50 en 2017	Conseil d'administration
<b>42 %-58 %</b> 35 %-65 % en 2017	<b>49 ans</b> 46 en 2017	<b>50 ans</b> 50 en 2017	Comité de direction
<b>42 %-58 %</b> 37 %-63 % en 2017	<b>48 ans</b> 46 en 2017	<b>47 ans</b> 47 en 2017	Comité pédagogique
<b>32 %-68 %</b>	<b>49 ans</b>	<b>52 ans</b>	Comité scientifique interne
<b>37 %-63 %</b>	<b>45 ans</b>	<b>49 ans</b>	Comité scientifique externe
<b>39 %-61 %</b> 33 %-67 % en 2017	<b>47 ans</b> 41 en 2017	<b>51 ans</b> 46 en 2017	Comité exécutif

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

## LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS



Échantillon : 14 775 salariés concernés

### Mixité du personnel des établissements



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

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

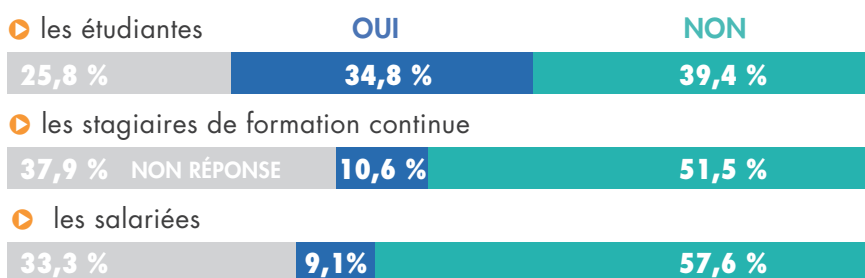
## LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

### Les actions pour l'égalité Femmes-Hommes

**33,3 %** des établissements ont formalisé une stratégie pour l'Égalité Femmes-Hommes...  
23,2 % en 2017

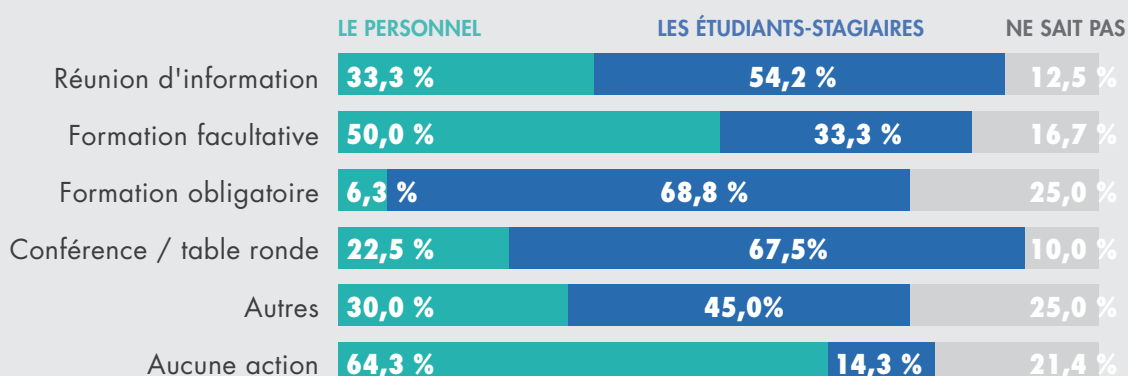
**MAIS SEULEMENT 24,2 %** des établissements ont établi un plan d'actions à 1, 3 ou 5 ans.  
19,6 % en 2017

### Cibles des actions

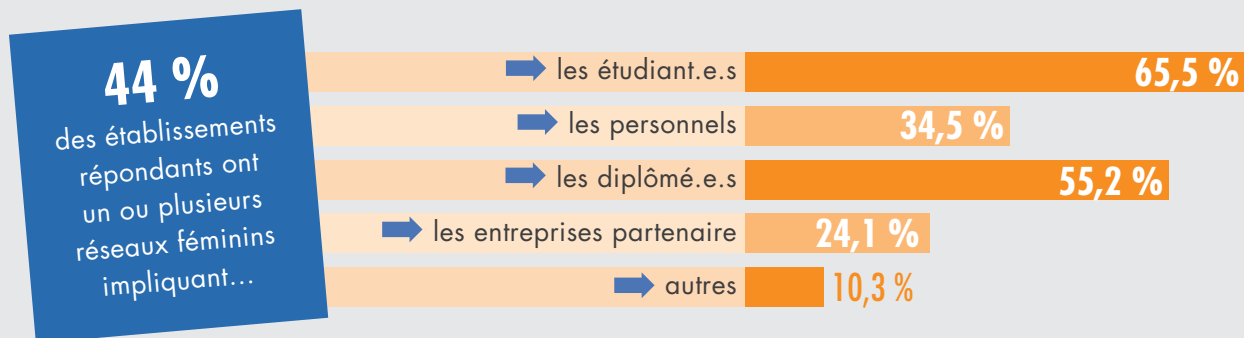


**Les étudiants** représentent la principale cible des actions menées en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes.

### Actions mises en œuvre



# La place de l'égalité Femmes-Hommes dans l'établissement

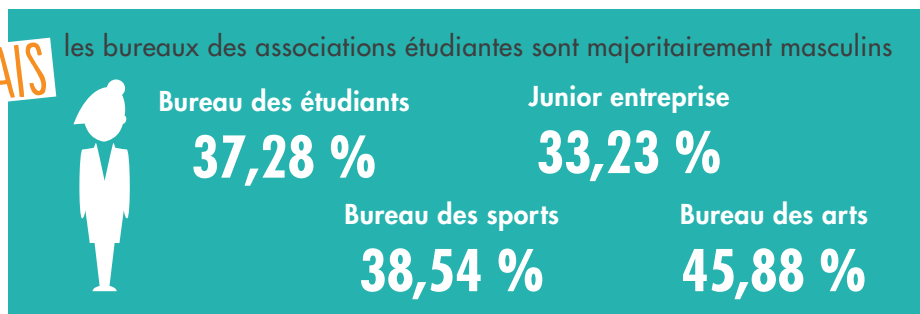


## FOCUS : LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

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

**MAIS**

les bureaux des associations étudiantes sont majoritairement masculins



## FOCUS : LA LUTTE CONTRE LE SEXISME

**48 %**  
46,4 % en 2017

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

**MAIS 39,5 %**

seulement des établissements bénéficient d'un personnel formé à la gestion des situations de harcèlement

### Cibles des actions de sensibilisations au harcèlement

