

# Baromètre Égalité Femmes - Hommes

## Édition 2024



# PRÉAMBULE

La 9ème édition du baromètre égalité femmes-hommes a été réalisée entre novembre 2024 et février 2025.

La méthodologie et les outils d'enquête ont été élaborés par le groupe de travail Egalité femmes-hommes de la CGE, en partenariat avec la CDEFM. Le pilotage et la gestion du terrain de l'enquête ont été conduits par Marc Rivault et Virginie Milaire co-animatrice et co-animateur du groupe de travail Egalité femmes-hommes de la CGE. L'analyse des données et la rédaction de ce document ont été réalisées par Elisabeth Boyer en collaboration avec Sophie Odone de la CGE.

Ce document présente les principaux résultats du baromètre égalité femmes-hommes 2024.



# 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 régulier.

Pour répondre à cette nécessité, le Groupe de travail Egalité femmes-hommes de la CGE a créé 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 organisées par spécialités d'établissement : écoles d'ingénieurs, écoles de management et écoles d'autres spécialités 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 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.

Tous les deux ans, le groupe de travail Égalité femmes-hommes valide la méthodologie, le calendrier d'enquête et le questionnaire de l'enquête « Égalité 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 » réalisées annuellement par la CGE.

Pour la 5ème 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).

Pour la première année, un focus a été ajouté sur la mixité des filières. Ce focus prend en considération la dimension genrée des formations dans le cadre du dernier diplôme préparé.

# PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE

- La méthodologie
  - Les établissements participants à l'enquête égalité femmes-hommes
  - La mixité des formations
  - L'égalité femmes-hommes dans les établissements publics
  - L'égalité femmes-hommes dans les établissements privés
  - Les actions des établissements en matière d'égalité
  - Les associations étudiantes
  - Un focus sur la lutte contre les VSS
- 
- Les référent·e·s égalité femmes-hommes dans les établissements
  - Le personnel des établissements
  - Les instances de direction
  - La synthèse du baromètre
  - La liste des établissements ayant participé à l'édition 2024

# LA MÉTHODOLOGIE



## 9ème édition du baromètre Égalité Femmes-Hommes



**Enquête Égalité Femmes-Hommes 2024**



**Enquête effectifs 2023-2024**



**Enquête insertion 2024**

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

## Enquête égalité femmes-hommes 2024

Enquête par questionnaire adressée par mail aux référent-e-s Égalité et aux Directions des établissements membres.

Période d'enquête : novembre 2024 à février 2025.

Enquête réalisée via le logiciel SphinxOnline.

Enquête obligatoire depuis septembre 2021 pour les établissements membres de la CGE.

# ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

	9ème édition 2024	8ème édition 2022	7ème édition 2021	6ème édition 2020	5ème édition 2019	4ème édition 2018	3ème édition 2017	2ème édition 2016	1ère édition 2015
Établissements participants	109	113	84	77	77	66	56	52	41
Nombre d'établissements français membres de la CGE	227	222	219	216	216	221	220	/	/
Nombre d'établissements français signataires de la charte		NC*	146	135	135	104	104	/	/

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

Sur les 109 établissements participants à l'édition 2024 :

*(parmi ces 109 établissements, 42 ont répondu aux 2 parties du questionnaire)*

- 67 ont répondu à la 2<sup>ème</sup> partie concernant les données RH
- 84 ont répondu à la 1<sup>er</sup> partie concernant les politiques égalité des établissements

Sources : Enquête égalité femmes-hommes 2024 et Enquête effectifs 2023-2024

# ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## L'échantillon 2024

	Nombre d'établissements membres de la CGE	Nombre d'établissements ayant participé au baromètre	Taux de couverture
École d'ingénieurs	144	70	48,6 %
École de management	38	24	63,2 %
École d'autres spécialités	45	15	33,3 %

Sources : Enquête égalité femmes-hommes 2024 et Enquête effectifs 2023-2024

## Enquête effectifs 2023-2024

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 2024

Les 227 établissements ayant participé à l'enquête « Effectifs 2023-2024 » comptent au total **450 978** apprenant·e·s.

Parmi ces effectifs, on dénombre :

- **320 028** apprenant·e·s inscrit·e·s dans un diplôme d'ingénieur ou de master - MGE (en 2 ou 5 à 6 années)
- **130 950** apprenant·e·s inscrit·e·s dans une autre formation : Bachelor formation niveau L – MBA – DNM – MS – MSc Doctorat

## Enquête insertion 2024

32ème édition réalisée entre décembre 2023 et mars 2024 auprès des diplômé·e·s de 199 établissements membres de la CGE.

Enquête par questionnaires adressée aux diplômé·e·s par l'intermédiaire des établissements membres de la CGE participant à l'enquête.

Echantillon 2024 est composé de 103 568 répondants soit 51% des 203 752 diplômé·e·s sollicités.

Ces données permettent d'analyser les conditions d'emploi des diplômé·e·s.

# LES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANT À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



CONFÉRENCE DES  
DIRECTEURS DES  
ÉCOLES FRANÇAISES  
DE MANAGEMENT



CONFÉRENCE DES  
**GRANDES  
ÉCOLES**



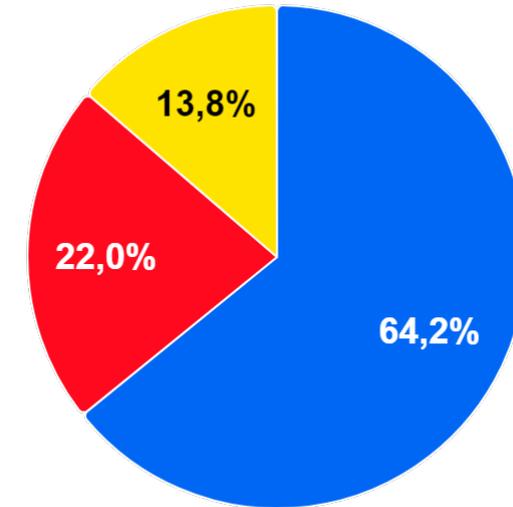
# ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2024

**109** établissements ont répondu à au moins une des 2 parties de l'enquête égalité Femmes - Hommes

**70** écoles d'ingénieurs

**24** écoles de management

**15** écoles d'autres spécialités



● École d'ingénieurs ● École de management ● École d'autres spécialités

21 établissements ont déclaré être signataires de la charte Egalité femmes hommes. *(soit 26,6% des 79 répondants à cette question)*

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024

**62,4%** des établissements relèvent d'un statut public \*

**30,3%** des établissements relèvent d'un statut privé \*

**7,3%** sont des établissements relevant d'un autre statut \*

**17,2%** des établissements font partie d'une université \*\*

**94,4%** des établissements sont des entités juridiques « unique » \*\*\*



\* parmi 109 réponses

\*\* parmi 58 réponses

\*\*\* parmi 71 réponses

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024

Les spécialités proposées par les écoles d'ingénieurs  
ayant participé à l'enquête égalité femmes-hommes

Spécialités	%	Moyenne de la part des femmes
Informatique	49,0 %	19,9 %
Génie industriel et sciences technologiques	43,1 %	28,7 %
Mécanique, matériaux	43,1 %	21,5 %
Numérique	41,2 %	26,1 %
Énergie, environnement, sciences de la terre	33,3 %	41,3 %
Data sciences	31,4 %	24,1 %
Aéronautique, automobile, spatial	23,5 %	19,5 %
Chimie, physique, sciences de la matière	23,5 %	45,2 %
BTP et génie civil	21,6 %	31,3 %
Mathématiques	21,6 %	15,5 %
Transport, logistique	15,7 %	28,7 %
Ville et environnement	11,8 %	49,5 %
Agriculture, agroalimentaire, sciences de la vie	9,8 %	75,2 %
Autre	37,3 %	

51 écoles d'ingénieurs ont répondu à la question

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024

Les spécialités proposées par les écoles de management  
ayant participé à l'enquête égalité femmes-hommes

Spécialités	%	Moyenne de la part des femmes
Marketing et communication digitale	93,3 %	63,5 %
Finance d'entreprise	93,3 %	39,6 %
Développement commercial	86,7 %	40,3 %
Achat et logistique	86,7 %	42,6 %
Stratégie et gouvernance	80,0 %	40,2 %
Finance de marché	73,3 %	22,8 %
Ressources humaines	73,3 %	61,2 %

*15 écoles de management ont répondu à la question*

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*

# LES RÉFÉRENT·E·S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS



**cdefm** CONFÉRENCE DES  
DIRECTEURS DES  
ÉCOLES FRANÇAISES  
DE MANAGEMENT

**G** CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES

# LES RÉFÉRENT·E·S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

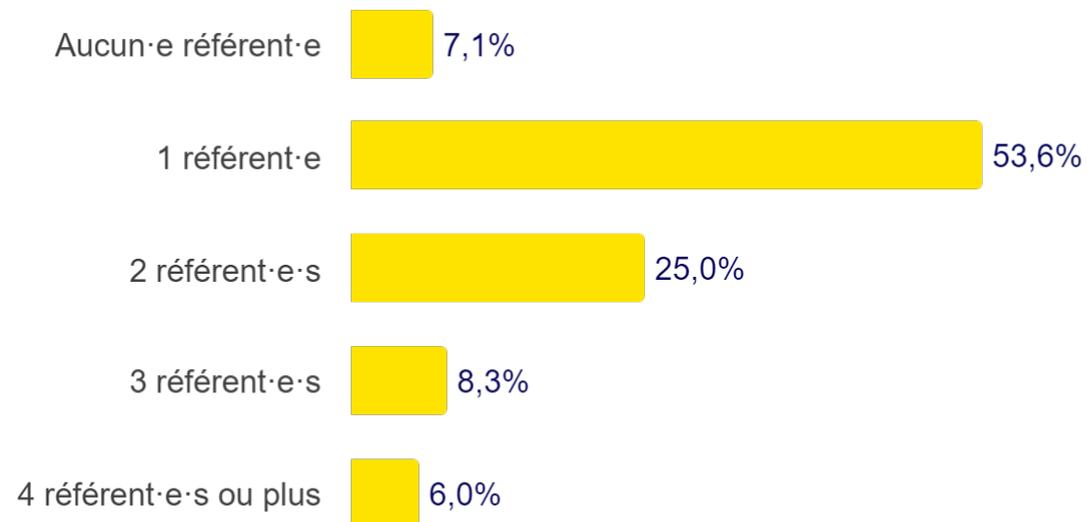
**7,1%** des établissements ne mobilisent pas de référent·e

**53,6%** des établissements mobilisent un·e seul·e référent·e

**25%** des établissements ont deux référent·e·s

**8,3%** des établissements ont trois référent·e·s

**6%** des établissements ont plus de trois référent·e·s



84 établissements ont répondu à la question

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES RÉFÉRENT·E·S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

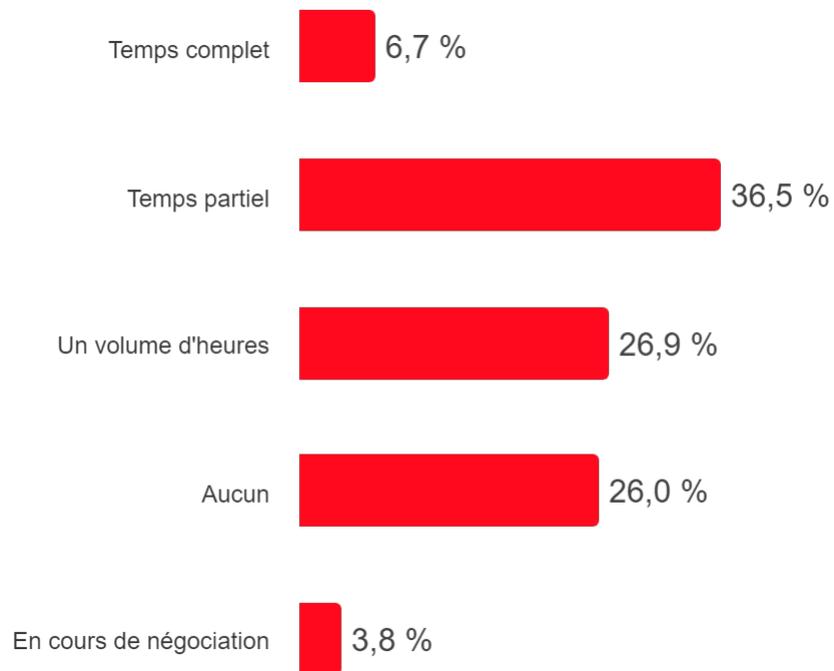
## Ancienneté des référent·e·s

	Moyenne	Écart-type	Médiane	Nombre de réponses
Référent·e 1	46,3 mois	35,0 mois	36 mois	66
Référent·e 2	38,3 mois	28,5 mois	36 mois	28
Référent·e 3	26,8 mois	36,9 mois	18 mois	9

Nombre moyen de référent·e·s sur l'ensemble des établissements		1,5
Nombre moyen de référent·e·s	École d'ingénieurs	1,5
	École de management	1,6
	École d'autres spécialités	1,4
	Établissements publics	1,5
	Établissements privés	1,5

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES RÉFÉRENT·E·S ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS



**26%** des référent·e·s n'ont **aucun temps alloué** à la réalisation de leurs missions

**26,9%** des référent·e·s accomplissent leurs missions dans le cadre d'un **volume d'heures** allouées

**36,5%** des référent·e·s disposent d'un **temps partiel** pour réaliser leurs missions

**6,7%** des référent·e·s disposent d'un **temps complet** pour réaliser leurs missions

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LA MIXITÉ DES FORMATIONS



**cdefm** CONFÉRENCE DES  
DIRECTEURS DES  
ÉCOLES FRANÇAISES  
DE MANAGEMENT

**G** CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES

# LA MIXITÉ DES FORMATIONS INITIALES

**30,0%**

**30,0%** des Grandes écoles 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.

**94,7%**

**94,7%** des écoles de management offrent des formations mixtes (tous programmes confondus) .

**15,3%**

Contre **15,3%** des écoles d'ingénieurs et **22,2%** des autres établissements.

Source : Enquête effectifs 2023-2024

# LA MIXITÉ DES FORMATIONS

	Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles d'autres spécialités
Taux de féminisation moyen	30,0 %	49,2 %	60,3 %
Taux de féminisation minimum	6,9 %	39,2 %	7,7 %
Taux de féminisation maximum	76,7 %	65,2 %	100,0 %
<i>Taux de féminisation moyen 2022</i>	33,3 %	48,8 %	59,6 %

Les Ecoles d'ingénieurs ont le taux moyen de féminisation le plus faible. Les Ecoles de management sont à l'équilibre.

Ce sont les Ecoles d'autres spécialités qui affichent des taux de féminisation les plus élevés.

Source : Enquête effectifs 2023-2024

# LA MIXITÉ DES FORMATIONS - TAUX DE FÉMINISATION

	DIPLOME PRINCIPAL D'INGÉNIEURS, DE MGE * OU ÉQUIVALENT		AUTRES FORMATIONS - BACHELOR OU NIVEAU L	
	♀	Mini - Maxi	♀	Mini - Maxi
Écoles d'ingénieurs	29,2%	6,9% - 77,1%	34,8%	0,0% - 83,5%
Écoles de management	48,2%	42,6% - 59,9%	50,4%	38,4% - 67,9%
Écoles d'autres spécialités	60,7%	6,1% - 100,0%	59,6%	8,5% - 100,0%

\* MGE : Master Grande École

Source : Enquête effectifs 2023-2024

# L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S

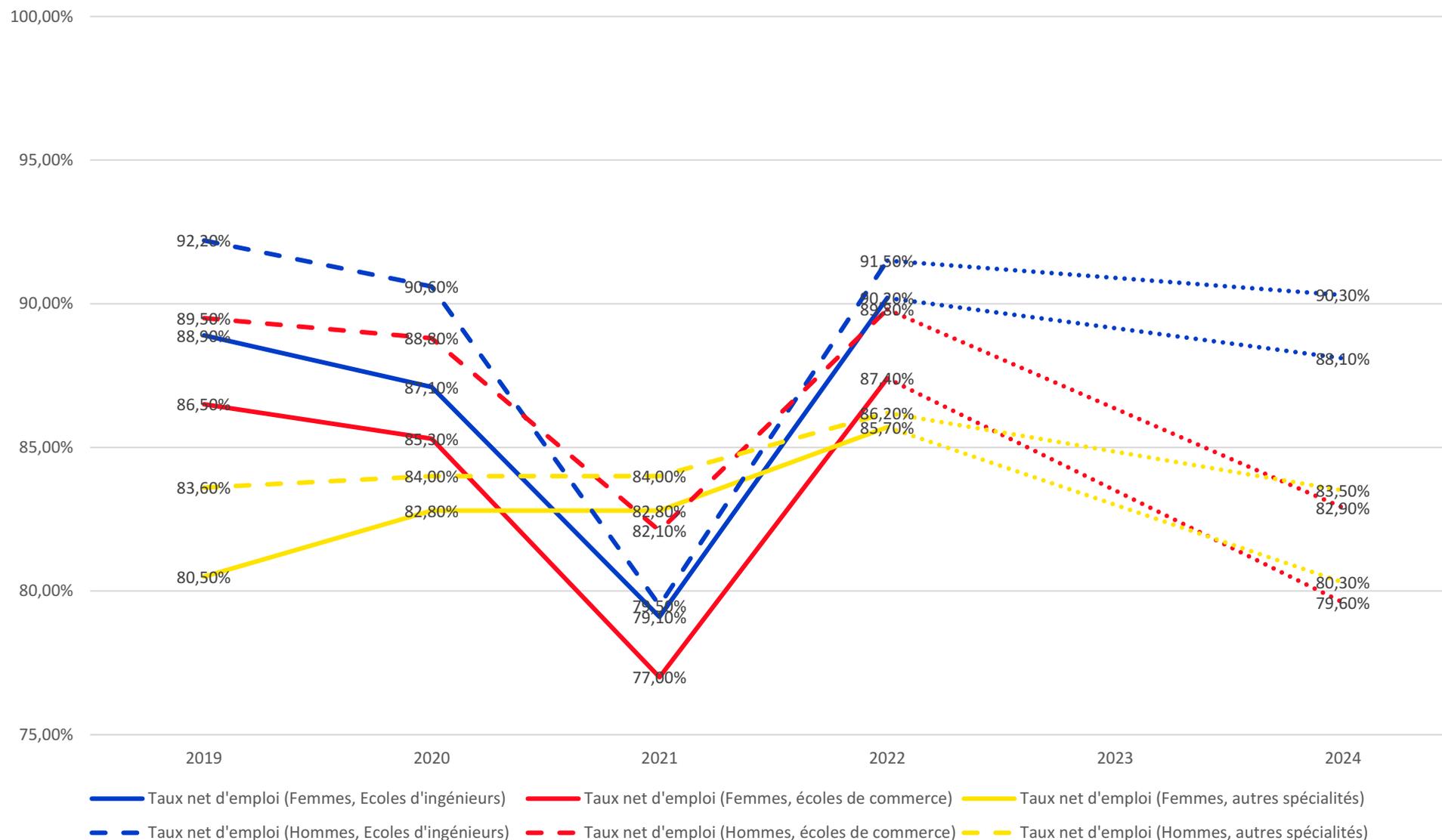
	Écoles d'ingénieurs		Écoles de management		Écoles d'autres spécialités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enquête 2024 - Promotion 2023						
Taux net d'emploi	88,1 %	90,3 %	79,6 %	82,9 %	80,3 %	83,5 %
% CDI / Diplômés en emploi en France	80,0 %	89,8 %	83,1 %	89,2 %	59,3 %	66,7 %
% Cadre (emplois en France)	87,0 %	93,6 %	77,3 %	82,3 %	65,7 %	75,0 %
Salaire brut annuel moyen <i>Lieu de travail en France</i>	€		€		€	
Hors primes	37 256 €	39 117 €	38 895 €	41 629 €	36 797 €	39 954 €
Avec primes	39 550 €	42 410 €	42 928 €	48 913 €	38 841 €	43 424 €

Différence de salaire brut annuel moyen	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Hors primes	95,2%	100%	93,4%	100%	92,1%	100%
Avec primes	93,3%	100%	87,8%	100%	89,4%	100%

Source : Enquête insertion 2024

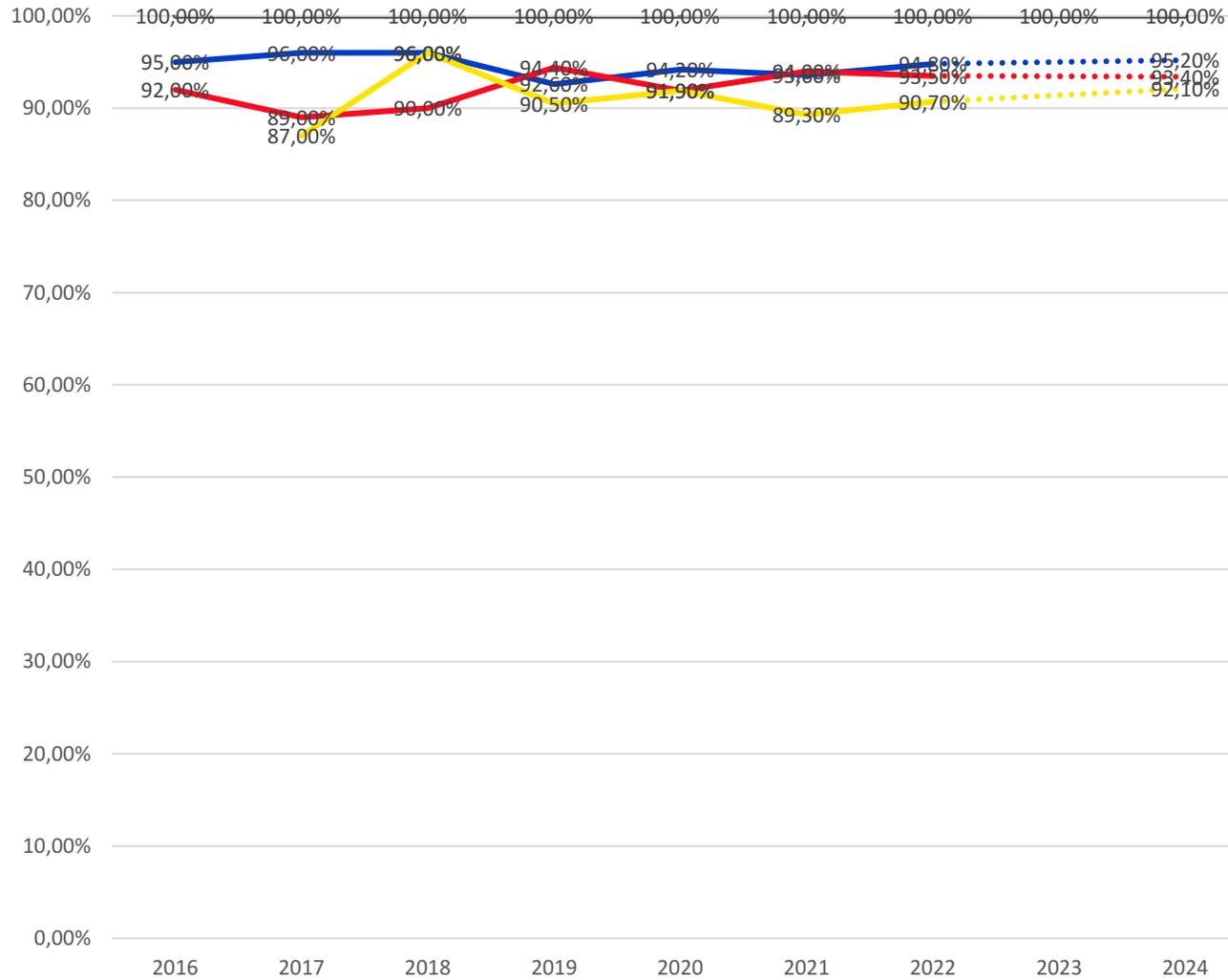
# L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S

Emploi des étudiant.e.s



# L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S

Salaire brut annuel des femmes par rapport à celui des hommes  
(sans primes)



— Ecole d'ingénieurs, sans primes    — Ecoles de commerce, sans primes  
— Autres spécialités, sans primes    — Base (Salaire des hommes)



# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

## Ensemble



Femmes Hommes

Âge moyen	44 ans	43 ans
Répartition	50,7 %	49,3 %

## Écoles d'ingénieurs



Femmes Hommes

Âge moyen	45 ans	45 ans
Répartition	46,1 %	53,9 %

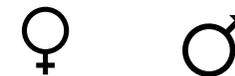
## Écoles de management



Femmes Hommes

Âge moyen	43 ans	44 ans
Répartition	62,9 %	37,1 %

## Écoles d'autres spécialités



Femmes Hommes

Âge moyen	41 ans	35 ans
Répartition	44,2 %	55,8 %

### Répartition

2022	50,3 %	49,7 %
2021	49,9 %	50,1 %

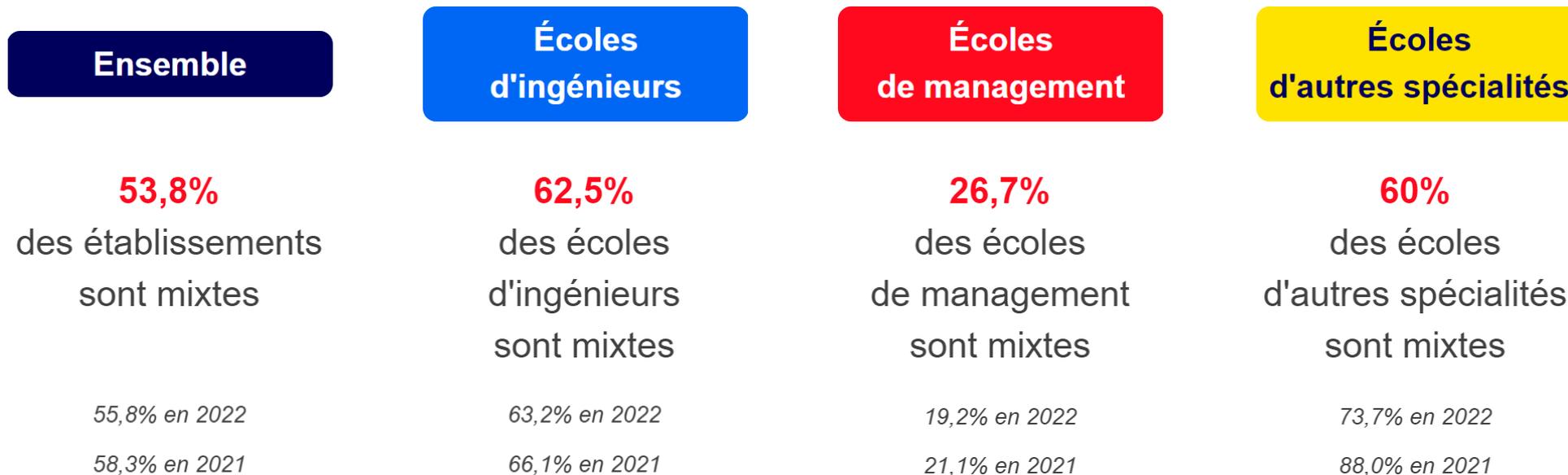
2022	43,7 %	56,3 %
2021	45,0 %	55,0 %

2022	64,1 %	35,9 %
2021	63,8 %	36,2 %

2022	55,0 %	45,0 %
2021	50,9 %	49,1 %

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024  
Partie 2, (67 répondants)

# LA MIXITÉ DES ÉTABLISSEMENTS



Cette année encore, les Ecoles d'ingénieurs et les Ecoles d'autres spécialités sont très majoritairement des établissements mixtes par la répartition femmes – hommes de leur personnel.

À l'inverse, les écoles de management sont encore peu nombreuses à pouvoir se présenter comme étant des d'organisations mixtes.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS

## Part des femmes dans les recrutements

	Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles d'autres spécialités
2024	50,9 %	58,6 %	33,0 %
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 égalité femmes-hommes 2024

# COMPARAISON DES DIFFÉRENCES DE SALAIRES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS

## Salaire des femmes par rapport à celui des hommes

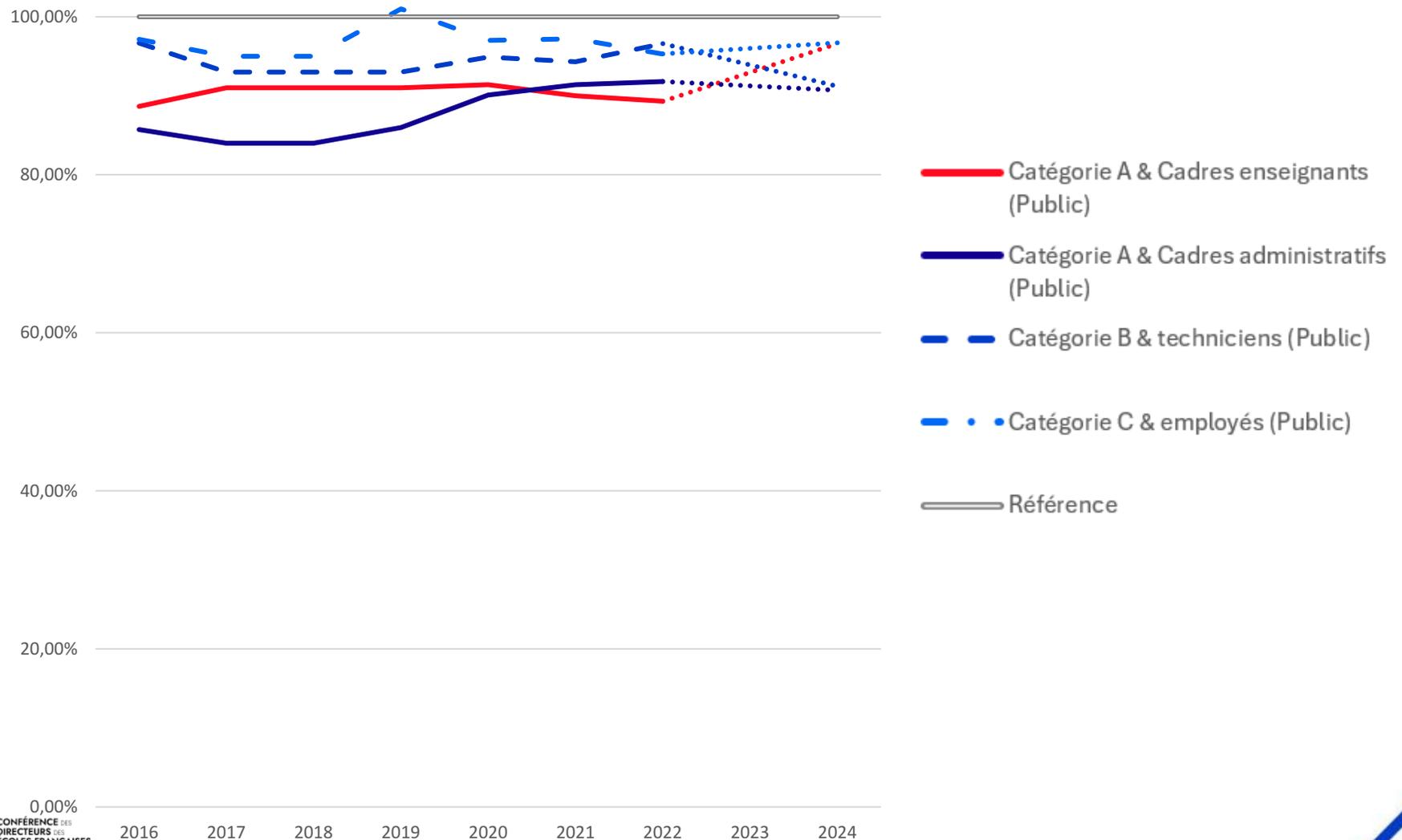
	Catégorie A & cadres enseignants	Catégorie A & cadres administratifs	Catégorie B & techniciens	Catégorie C & employés
<b>Salaires moyens</b>				
Public	96,6 %	90,7 %	91,2 %	96,7 %
Privé	87,8 %	79,7 %	96,5 %	101,0 %

**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.**

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

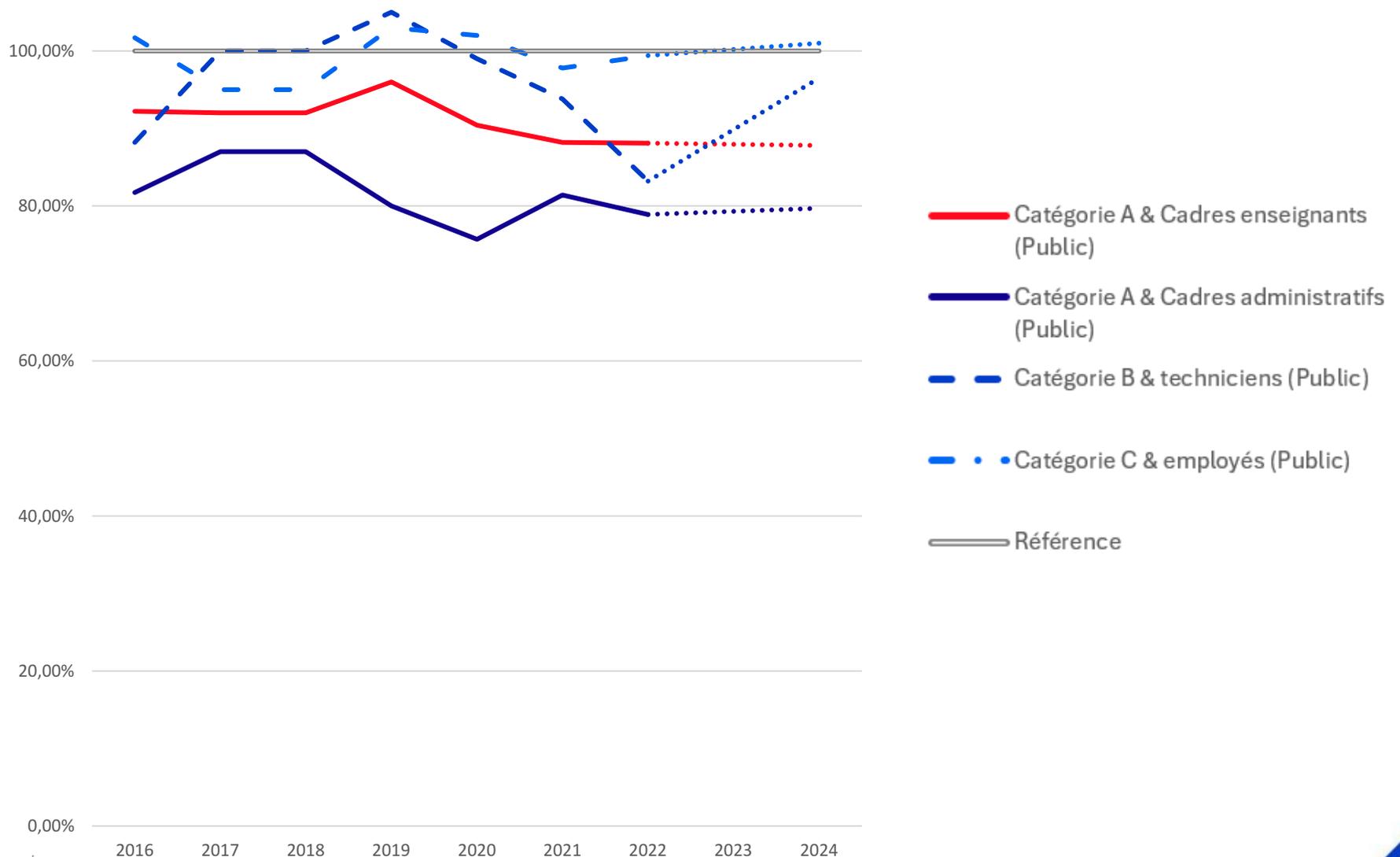
# COMPARAISON DES DIFFÉRENCES DE SALAIRES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS

Salaires moyens des femmes par rapport au salaire  
moyen des hommes (Public)



# COMPARAISON DES DIFFÉRENCES DE SALAIRES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS

Salaires moyens des femmes par rapport au salaire  
moyen des hommes (Privé)



# LES CONGÉS PARENTAUX DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS

	Établissements publics	Établissements privés
Femmes prenant un congé parental	8,1 %	26,3 %
Hommes prenant un congé parental	12,3 %	17,6 %
Hommes mobilisant le congé paternité	90,4 %	82,4 %
Durée moyenne du congé paternité	23,3 jours	20,2 jours

	Etablissements publics	Etablissements privés
Femmes - Nombre d'établissements ayant répondu	28	21
Femmes ayant eu un enfant	124	156
Femmes ayant pris un CP	10	41
Femmes prenant un congé parental	8,1 %	26,3 %
Hommes - Nombre d'établissements ayant répondu	27	21
Hommes ayant eu un enfant	73	74
Hommes ayant pris un CP	9	13
Hommes prenant un congé parental	12,3 %	17,6 %
Hommes mobilisant le congé paternité	90,4 %	82,4 %
Durée moyenne du congé paternité	23,3 jours	20,2 jours

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024



# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

44,3%



55,7%



44 ans

43 ans

14 835 salarié·e·s

38 établissements

(ayant répondu)

La part des femmes dans le personnel des établissements publics varie entre **13%** et **71,2%**.

**57,9%** des établissements publics sont mixtes, c'est-à-dire que la répartition femmes-hommes dans le personnel se situe entre 40% et 60%.

Sur l'ensemble des établissements publics, **43%** des personnes recrutées sont des femmes.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

## Catégorie A Enseignants



	Femmes	Hommes
Répartition	34 %	66 %
Âge moyen	48 ans	49 ans
Salaire moyen	63 833 €	66 089 €
Comparaison salaire F/H	97 %	100 %

## Catégorie A Administratifs



	Femmes	Hommes
Répartition	51 %	49 %
Âge moyen	45 ans	45 ans
Salaire moyen	43 365 €	47 789 €
Comparaison salaire F/H	91 %	100 %

## Catégorie B



	Femmes	Hommes
Répartition	69 %	31 %
Âge moyen	46 ans	47 ans
Salaire moyen	32 754 €	35 921 €
Comparaison salaire F/H	91 %	100 %

## Catégorie C



	Femmes	Hommes
Répartition	64 %	36 %
Âge moyen	49 ans	49 ans
Salaire moyen	28 509 €	29 484 €
Comparaison salaire F/H	97 %	100 %

### Salaire des femmes par rapport à celui des hommes

	Femmes	Hommes
2022	89 %	100 %
2021	90 %	100 %

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 personnels administratifs et la catégorie B que ces écarts sont le plus marqués.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

## Catégorie A Enseignants

34 % 66 %



## Catégorie A Administratifs

51 % 49 %



## Catégorie B

69 % 31 %



## Catégorie C

64 % 36 %



### Part des femmes dans les ...

**... recrutements 37 %**  
2022 41%  
2021 36%

**... formations 42 %**  
2022 44%  
2021 42%

**... promotions 31 %**  
2022 29%  
2021 32%

**... recrutements 50 %**  
2022 55%  
2021 53%

**... formations 59 %**  
2022 56%  
2021 65%

**... promotions 43 %**  
2022 56%  
2021 49%

**... recrutements 73 %**  
2022 66%  
2021 65%

**... formations 72 %**  
2022 68%  
2021 70%

**... promotions 70 %**  
2022 64%  
2021 70%

**... recrutements 62 %**  
2022 67%  
2021 64%

**... formations 70 %**  
2022 66%  
2021 66%

**... promotions 68 %**  
2022 61%  
2021 62%

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

An illustration on a blue background shows two stylized figures at a table. On the left, a person with red hair and a yellow top is partially visible. In the center, a person with dark hair in a bun, wearing a red top, is leaning over the table and writing with a blue pen. The table is represented by a dark blue horizontal bar. The overall style is flat and modern.

# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

 **cdefm**  
CONFÉRENCE DES  
DIRECTEURS DES  
ÉCOLES FRANÇAISES  
DE MANAGEMENT

 **CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES**

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

61,3%



43 ans

7 459 salarié·e·s

22 établissements

(ayant répondu)

38,7%



44 ans

La part des femmes dans le personnel des établissements privés varie entre **43,8%** et **70,9%**.

**50%** des établissements privés sont mixtes, c'est-à-dire que la répartition femmes-hommes dans le personnel se situe entre 40% et 60%.

Sur l'ensemble des établissements privés, **58%** des personnes recrutées sont des femmes.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

## Cadres Enseignants



	Femmes	Hommes
Répartition	43 %	57 %
Âge moyen	45 ans	46 ans
Salaire moyen	66 970 €	76 252 €
Comparaison salaire F/H	88 %	100 %

## Cadres Administratifs



	Femmes	Hommes
Répartition	67 %	33 %
Âge moyen	43 ans	44 ans
Salaire moyen	52 156 €	65 479 €
Comparaison salaire F/H	80 %	100 %

## Techniciens



	Femmes	Hommes
Répartition	65 %	35 %
Âge moyen	40 ans	42 ans
Salaire moyen	32 547 €	33 743 €
Comparaison salaire F/H	96 %	100 %

## Employés



	Femmes	Hommes
Répartition	61 %	39 %
Âge moyen	39 ans	39 ans
Salaire moyen	28 413 €	28 136 €
Comparaison salaire F/H	101 %	100 %

### Comparaison salaire F/H

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2022	88 %	100 %	79 %	100 %	83 %	100 %	99 %	100 %
2021	88 %	100 %	81 %	100 %	94 %	100 %	100 %	100 %

Des écarts de salaire en défaveur des femmes sont constatés sur l'ensemble des catégories de personnel des établissements privés, à l'exception de celle des employés. Ces écarts sont le plus marqués sur les salaires moyens des cadres administratifs.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LE PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS

## Cadres Enseignants

43 %



57 %



## Cadres Administratifs

67 %



33 %



## Techniciens

65 %



35 %



## Employés

61 %



39 %



Part des femmes dans les ...

... recrutements **46 %**

2022 42%

2021 42%

... recrutements **66 %**

2022 63%

2021 60%

... recrutements **72 %**

2022 69%

2021 70%

... recrutements **66 %**

2022 61%

2021 52%

... formations **49 %**

2022 45%

2021 45%

... formations **69 %**

2022 60%

2021 68%

... formations **78 %**

2022 74%

2021 85%

... formations **57 %**

2022 71%

2021 61%

... promotions **46 %**

2022 43%

2021 52%

... promotions **70 %**

2022 69%

2021 66%

... promotions **77 %**

2022 75%

2021 79%

... promotions **52 %**

2022 83%

2021 69%

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS RÉPONDANT À L'ENQUÊTE

Score global moyen

87,8

Écoles de management

92,7

Écoles d'ingénieurs

91,4

- de 250 salarié·e·s

88,6

250 salarié·e·s ou plus

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS RÉPONDANT À L'ENQUÊTE

## Nombre moyen de points obtenus selon les critères

	De 50 à 250 salarié·e·s	Réponses	250 salarié·e·s ou plus	Réponses
Écart de rémunération	35,0/40	9	31,8/40	8
Écart d'augmentations individuelles	33,9/35	9	20,0/20	8
% de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15,0/15	9	15,0/15	8
Nombre de salarié·e·s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	7,5/10	9	10,0/10	8
Écart de promotion (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salarié·e·s)	Non concerné	NC	11,9/15	8

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES INSTANCES DE DIRECTION



# LES INSTANCES DE DIRECTION

	Taux de féminisation moyen 2024	Minimum	Maximum	Taux de féminisation moyen 2022	Taux de féminisation moyen 2021
Conseil d'administration	39,4 %	6,7 %	56,3 %	32,7%	33,4%
Comité exécutif	39,3 %	0,0 %	76,9 %	38,0%	38,3%
Comité de direction	43,8 %	16,7 %	75,0 %	40,9%	39,4%

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. À 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.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES INSTANCES DE DIRECTION

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

	Conseil d'administration	Comité de direction
Ensemble des établissements	39,4 %	43,8 %
École d'ingénieurs	37,3 %	39,4 %
École de management	36,6 %	55,0 %
École d'autres spécialités	46,8 %	50,0 %
Établissements publics	43,1 %	41,3 %
Établissements privés	28,7 %	52,0 %

Points de repère : 44,64 %, c'est la part des femmes dans les CA des entreprises du CAC40 en 2024

Source Ferrary M. (2024), Observatoire Skema de la féminisation des entreprises

A quelques exceptions près, 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'ingénieurs. 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%.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES INSTANCES DE DIRECTION

	Taux de féminisation moyen 2024	Minimum	Maximum	Taux de féminisation moyen 2022	Taux de féminisation moyen 2021
Comité pédagogique	44,0 %	19,0 %	75,0 %	43,1%	41,9%
Comité scientifique interne	43,6 %	7,7 %	84,0 %	33,4%	33,8%
Comité scientifique externe	38,5 %	0,0 %	70,6 %	35,0%	36,1%

Les femmes sont également minoritaires dans l'ensemble des instances de direction académiques. Les Comité pédagogique et Comité scientifique interne atteignent le seuil de mixité de 40%.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES INSTANCES DE DIRECTION

## Taux de féminisation

	Comité pédagogique
Ensemble des établissements	44,0 %
École d'ingénieurs	40,4 %
École de management	47,1 %
École d'autres spécialités	56,0 %
Établissements publics	41,8 %
Établissements privés	52,5 %

Les Comités pédagogiques de l'ensemble des Ecoles ont désormais atteint la mixité.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES ACTIONS DES ÉTABLISSEMENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ



CONFÉRENCE DES  
DIRECTEURS DES  
ÉCOLES FRANÇAISES  
DE MANAGEMENT



CONFÉRENCE DES  
GRANDES  
ÉCOLES

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

**72,4%** des établissements ont formalisé une stratégie pour l'égalité femmes-hommes dans leur établissement

Parmi 76 établissements ayant répondu

71,7% en 2022

65,5% en 2021

## Stratégie qu'ils communiquent à :

 **76,4%** en interne auprès des étudiants ou des stagiaires de formation continue  
71,4% en 2022  
64,0% en 2021

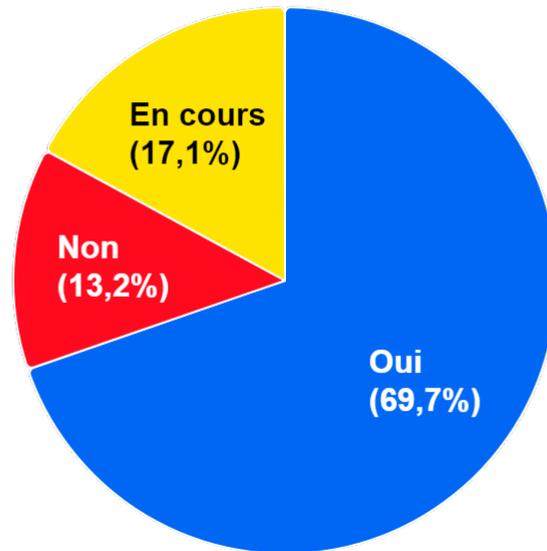
 **94,5%** en interne auprès du personnel  
93,8% en 2022  
90,7% en 2021

 **65,5%** en externe auprès des institutions et des partenaires  
69,3% en 2022  
65,4% en 2021

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024  
Première partie du baromètre, concernant la politique  
égalité des établissements

# 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 ?



Parmi 76 établissements ayant répondu

**69,7% des écoles ont décliné leur stratégie en actions dans le cadre d'un plan bâti sur une ou plusieurs années.**

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

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

**75,0%** des établissements sont autonomes  
pour l'élaboration de leur stratégie égalité femmes-hommes

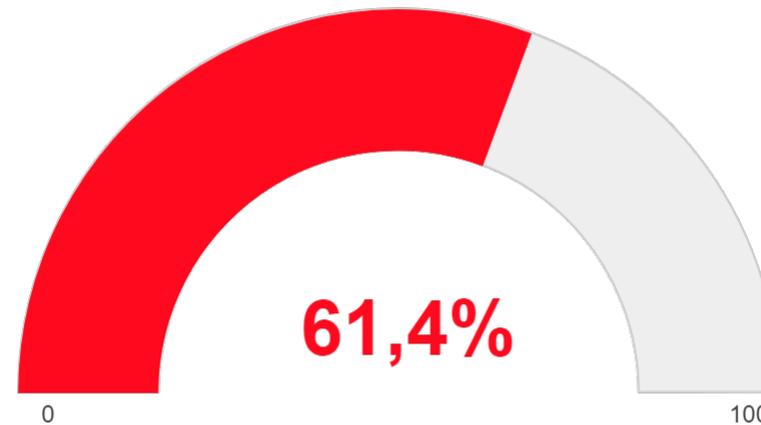
*Parmi 76 établissements ayant répondu*

**88,0%** des établissements sont autonomes  
dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

*Parmi 76 établissements ayant répondu*

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*

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



*Parmi 70 établissements ayant répondu*

*53,4% en 2022*

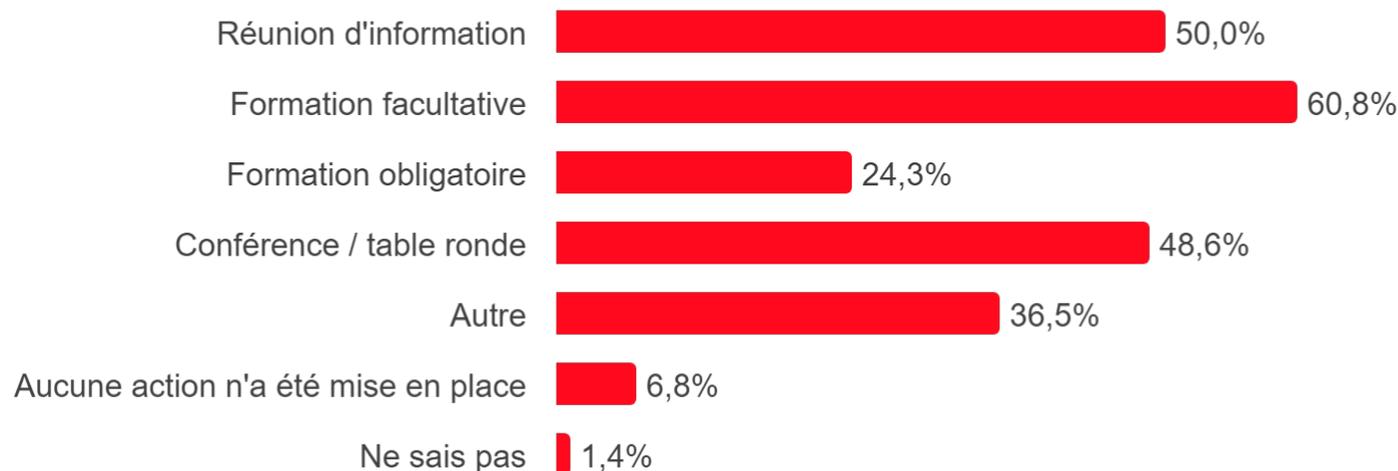
*45,8% en 2021*

**des établissements mesurent l'impact des actions mises en place.  
Ce chiffre continue de progresser.**

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*

# 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



*Parmi 74 établissements ayant répondu*

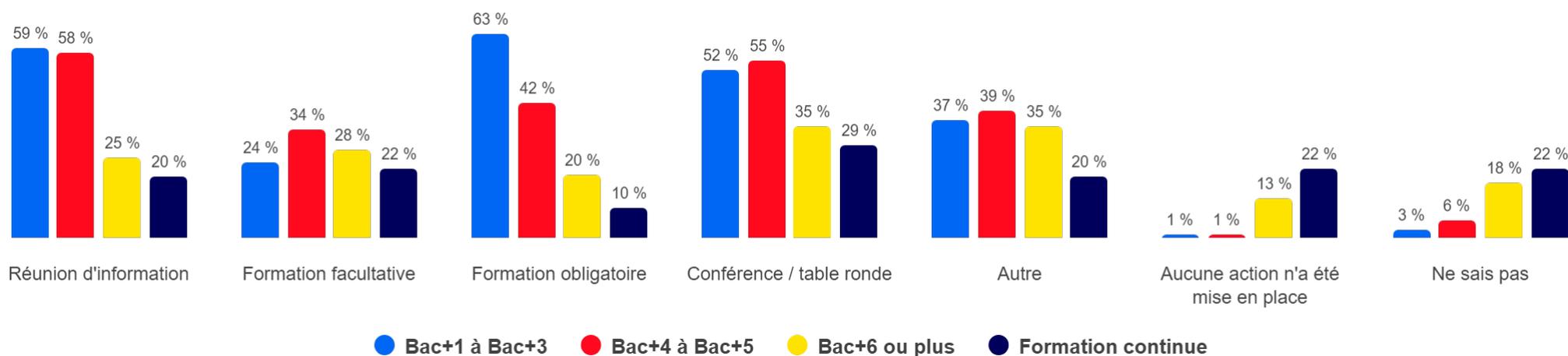
**Une majorité d'établissements  
propose une formation facultative au personnel  
sur les enjeux de l'égalité femmes- hommes.**

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*

# 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 à Bac+5	Bac+6 ou plus	Formation continue
Réunion d'information	59,2 %	57,7 %	25,0 %	19,5 %
Formation facultative	23,9 %	33,8 %	27,5 %	22,0 %
Formation obligatoire	63,4 %	42,3 %	20,0 %	9,8 %
Conférence / table ronde	52,1 %	54,9 %	35,0 %	29,3 %
Autre	36,6 %	39,4 %	35,0 %	19,5 %
Aucune action n'a été mise en place	1,4 %	1,4 %	12,5 %	22,0 %
Ne sais pas	2,8 %	5,6 %	17,5 %	22,0 %



Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# 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 ...

... des étudiant·e·s  
(projet professionnelle, négociation salariale ...)



Parmi 71 établissements ayant répondu

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



Parmi 69 établissements ayant répondu

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



Parmi 72 établissements ayant répondu

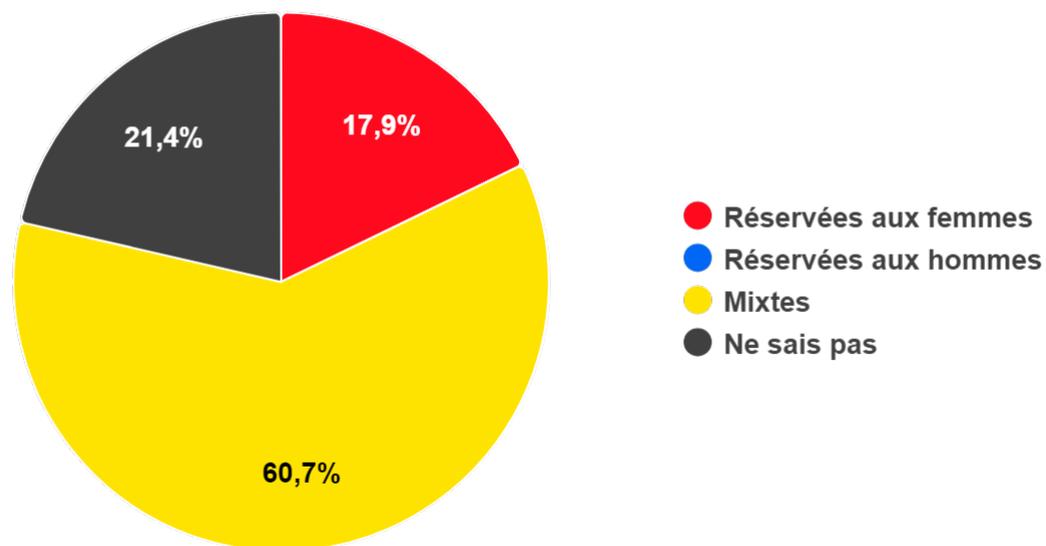
● Oui ● Non ● Ne sais pas

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# 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

*Parmi 56 établissements ayant répondu*



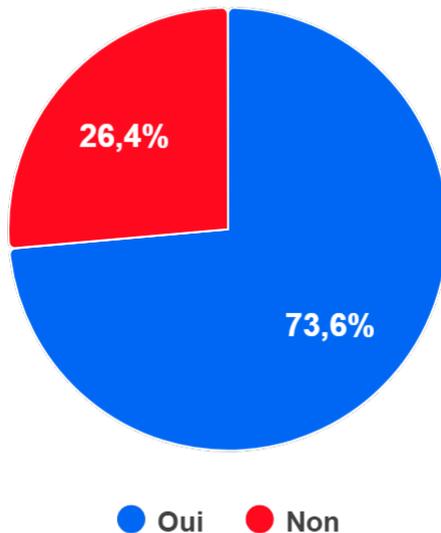
**Les actions de coaching et de mentoring menées dans les établissements  
le sont principalement auprès d'une cible mixte.**

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*



# LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

# LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES



Parmi 72 établissements ayant répondu

## Les étudiant·e·s s'engagent !

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

**73,6%** des associations étudiantes mènent des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes (69,0% en 2022 - 71,4% en 2021)

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Moyenne de la part des femmes membres des bureaux des associations  
Selon les types d'établissements

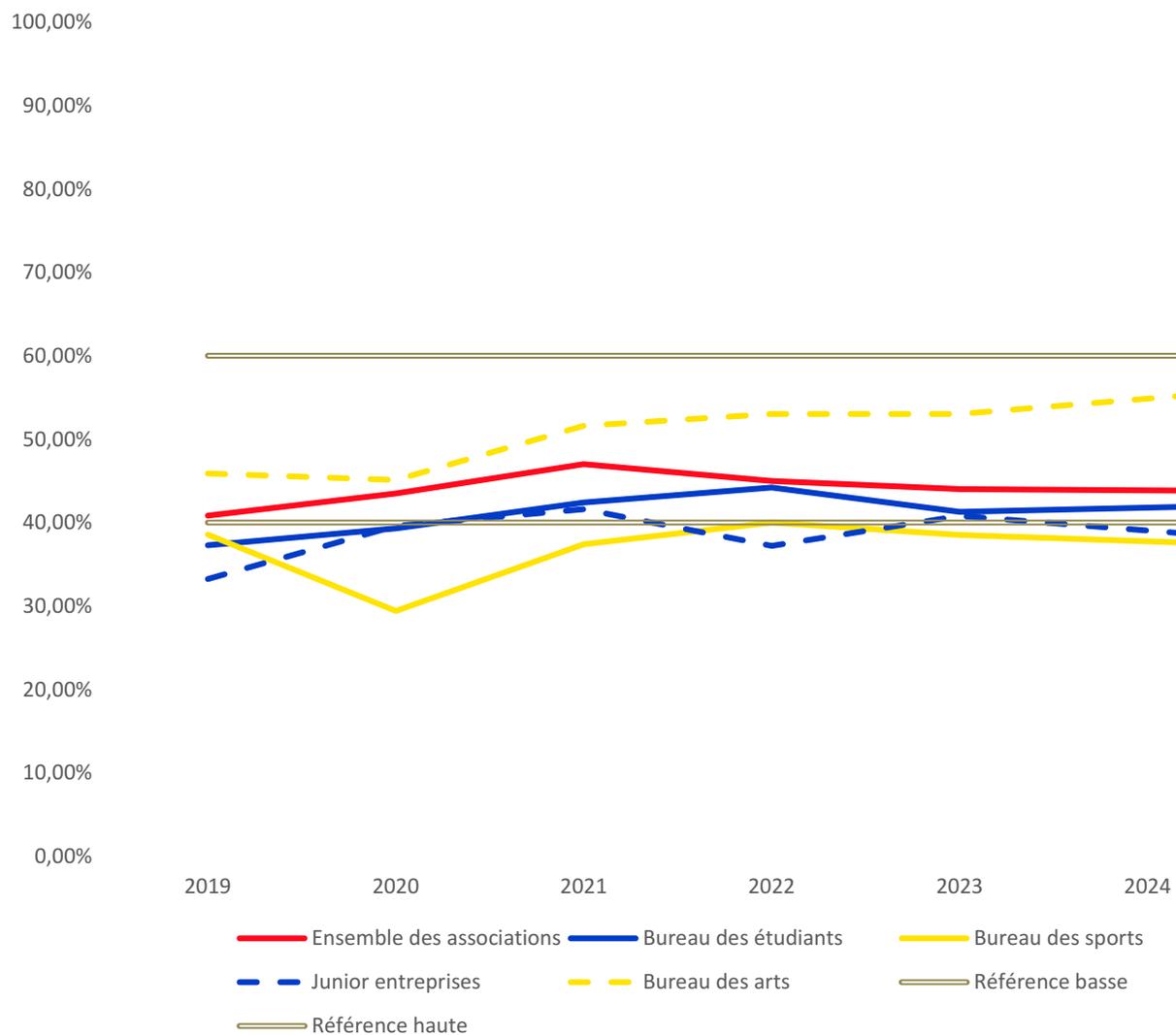
	Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles d'autres spécialités	Ensemble des établissements	2022	2021
Ensemble des associations	37,8 %	51,5 %	59,8 %	43,7 %	44,4 %	45,0 %
Bureau des étudiants	40,2 %	47,2 %	45,3 %	42,3 %	41,3 %	44,2 %
Bureau des sports	32,5 %	47,2 %	41,8 %	37,0 %	38,5 %	40,0 %
Junior entreprises	34,1 %	43,5 %	43,7 %	37,3 %	40,8 %	37,2 %
Bureau des arts	52,6 %	65,8 %	53,5 %	56,7 %	53,0 %	53,0 %

Lecture des résultats : sur l'ensemble des établissements, la part moyenne des femmes dans l'ensemble des associations est de 43,7%.

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

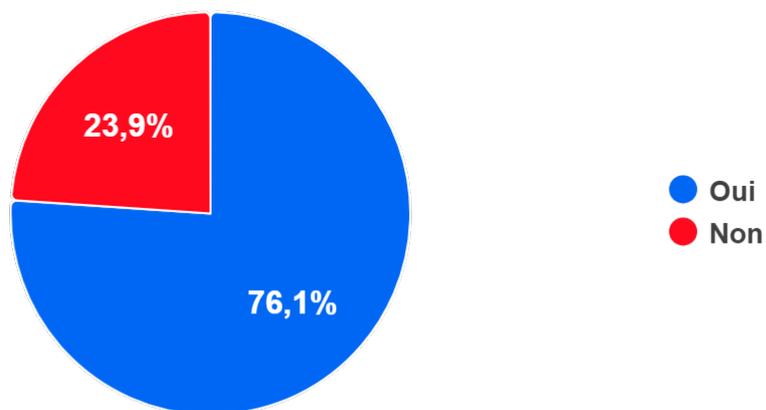
Ensemble des établissements : moyenne de la part des femmes dans les bureaux des associations



# LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

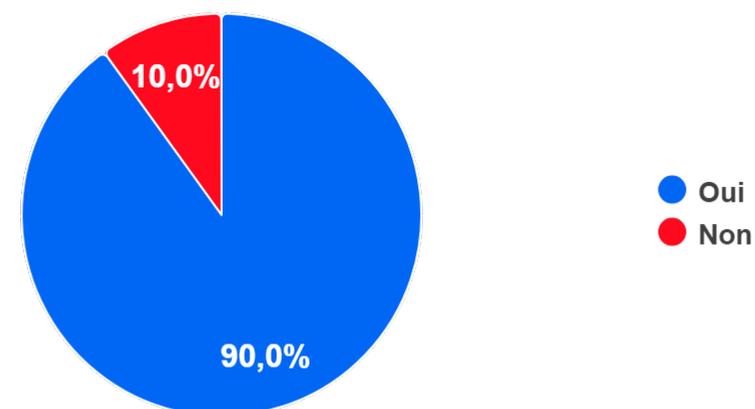
Dans votre établissement,  
existe-t-il une charte qui engage les associations ?

*Parmi 72 établissements ayant répondu*



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

*Parmi 72 établissements ayant répondu*



**90% des chartes des associations incluent  
des dispositions sur les discriminations et les VSS.**

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*



# FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

# FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

**100%**

**2022 91,2%**

**2021 85,7%**

*Parmi 73 établissements ayant répondu*

**100%** des établissements ayant répondu à la question déclarent disposer d'une cellule (ou une personne contact) chargée de traiter les violences sexistes et sexuelles (VSS).



**Parmi ces établissements :**

**95,8%** (87,4% en 2022) bénéficient d'un personnel formé à la gestion des situations de harcèlement.

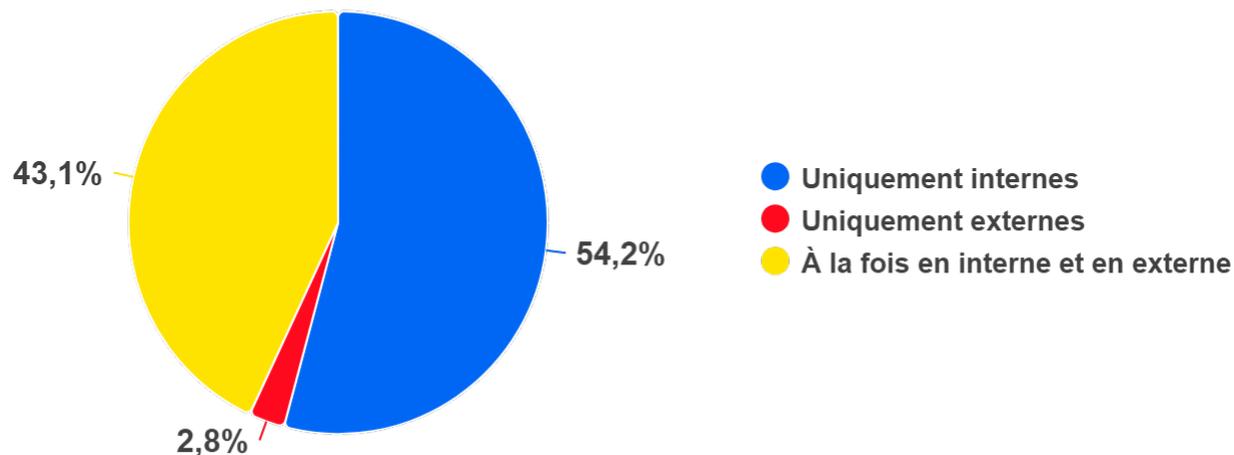
**90,3%** (77,7% en 2022) ont été saisis ne serait-ce qu'une fois pour traiter une situation de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes.

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*

# FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

## La cellule bénéficie de ressources humaines

Parmi 72 établissements ayant répondu



Les cellules chargées de traiter les situations de VSS bénéficient majoritairement de ressources internes (54,2%) ou de ressources à la fois internes et externes (43,1%)

Cette cellule (ou personne contact), chargée de traiter les violences sexistes et sexuelles (VSS), est dédiée :

- uniquement aux étudiant.e.s **12,5%**
- uniquement au personnel **0%**
- à la fois aux étudiant.e.s et au personnel **87,5%**

Parmi 72 établissements ayant répondu

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS

La cellule mène des actions de sensibilisation aux VSS :

... auprès des étudiant·e·s



Parmi 71 établissements ayant répondu

... auprès des apprenant·e·s de formation continue



Parmi 64 établissements ayant répondu

... auprès du personnel de l'établissement



Parmi 72 établissements ayant répondu

... auprès des associations étudiantes



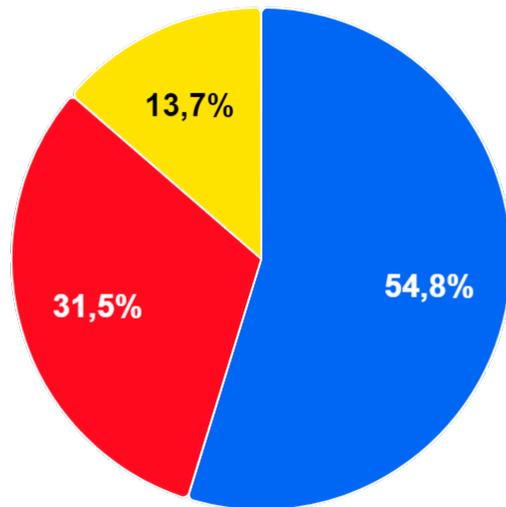
Parmi 71 établissements ayant répondu

● Oui ● Non

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

Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024

# FOCUS SUR LA LUTTE CONTRE LES VSS



● Oui ● Non ● Ne sais pas

*Parmi 73 établissements ayant répondu*

**54,8%** (41,7% en 2022 - 31,1% en 2021)  
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 reconnu·e·s  
comme étant responsables de harcèlement sexuel  
ou de comportements sexistes.

*Source : Enquête égalité femmes-hommes 2024*



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.
- Plus d'un établissement sur deux ne mobilise qu'un·e référent·e.
- De grandes disparités subsistent dans les conditions de réalisation de ces missions. Tandis que certains disposent d'un temps dédié, une proportion non négligeable d'entre eux ne dispose d'aucun temps pour réaliser ces missions.

## La mixité des formations

- La non-mixité dans les formations initiales demeure une réalité des écoles d'ingénieurs et d'autres spécialités.
- À l'image de la ségrégation horizontale du marché du travail, ces établissements ont des taux de féminisation très hétérogènes selon les métiers et les secteurs d'activité auxquels ils préparent.
- Dans les Ecoles d'ingénieurs la, mixité n'est atteinte que pour les spécialités "énergies et sciences de la terre", "chimie physique et sciences de la matière", "villes et environnement". En parallèle, les spécialisations les plus éloignées du taux de mixité sont : "mathématiques" et "aéronautique, automobile et spatial".
- Dans les Ecoles de management, un défaut de mixité est tout particulièrement marqué pour la spécialité suivante : "finances de marché".

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

- Depuis 2019, 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'une école d'autres spécialités, membres de la CGE.
- Les écarts de salaires existant 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, en particulier dans les Ecoles de management.

## Le personnel des établissements

- Comptant une majorité de femmes dans leur personnel, les écoles de management ne peuvent pas encore être considérées comme étant des établissements mixtes.
- Par contre, les écoles d'ingénieurs et les écoles d'autres spécialités sont majoritairement des organisations mixtes.
- Les politiques de recrutement menées par les écoles de management risquent de n'améliorer que marginalement 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 de 60% des établissements publics sont mixtes.
- Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans les établissements publics ont été réduites en 2024 pour les Catégories A et cadres enseignants et se sont aggravées en défaveur des femmes depuis 2016 pour les catégories B et techniciens.
- Dans l'ensemble, le salaire moyen des femmes reste systématiquement inférieur à celui des hommes.
- Les femmes appartenant à la catégorie A des enseignant·e·s-chercheur·e·s et à la catégorie A et cadres administratifs ont relativement moins accès à des promotions mais ont davantage accès à des formations.
- Les femmes appartenant aux catégories B et C ont relativement davantage accès à des formations et à des promotions.

## Le personnel des établissements privés

- 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 les catégories A et enseignants et catégories A et administratifs. A cet égard, la situation des femmes ne s'est pas significativement améliorée depuis 2016.
- Les différences de salaire moyen entre les femmes et les hommes sont assez réduites pour les Catégories B et techniciens et les catégories C et employés.
- Les femmes appartenant aux Catégories A et enseignants, Catégorie A et administratifs et Catégories B et techniciens ont davantage accès à des formations et des promotions.
- A l'inverse, les femmes appartenant à la catégorie C et employés ont relativement moins accès à la formation et aux promotions.

## Le personnel des établissements privés

- Les écoles d'ingénieurs 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 de management et les établissements de 250 salarié·e·s ou plus.
- Pour l'ensemble des établissements, les écarts de rémunération restent un point préoccupant de l'index égalité professionnelle. Les résultats se sont toutefois améliorés concernant le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les plus hautes rémunérations.

## Les instances de direction

- Seule la part de femmes dans les comités de direction est supérieure à 40%.
- La part des femmes dans les conseils d'administration reste en moyenne en-deçà du quota imposé par la loi Copé-Zimmermann mais augmente de manière significative.
- La sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration est plus marquée dans les établissements privés que dans les établissements publics.
- Les femmes sont également sous-représentées dans le comité scientifique externe, malgré une légère augmentation.
- Les comités pédagogiques sont mixtes pour l'ensemble des établissements.

## La stratégie égalité dans les établissements

- Une très forte majorité d'établissements ont formalisé une stratégie pour l'égalité femmes-hommes.
- Parmi eux, un peu plus de 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 (hors formation continue).
- La part des établissements mesurant l'impact de leurs actions progresse encore nettement cette année.

## Les associations étudiantes

- Les associations étudiantes restent 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, dans la quasi-totalité des chartes. Celle-ci inclut les questions de discrimination et la lutte entre les violences sexistes et sexuelles.
- La représentation des femmes n'est plus mixte, ni dans les bureaux des sports, ni dans les Juniors Entreprises dans les Ecoles d'ingénieurs.
- Les bureaux des associations des arts sont toujours les seuls bureaux d'association majoritairement féminins, en particulier dans les Ecoles de management dans lesquelles la mixité n'est pas atteinte.

## Lutte contre les VSS

- Aujourd'hui, tous les établissements ayant répondu 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 cellules chargées de traiter les situations de VSS sont majoritairement des cellules uniquement internes. Elles sont majoritairement à destination des étudiants et du personnel.

## 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)*

*/ (En activité professionnelle + En volontariat + En recherche d'emploi).*

Nous tenons à remercier les établissements qui ont participé à la 9<sup>ème</sup> édition du baromètre égalité femmes-hommes :

**Aux 2 parties du questionnaire (42 établissements) :**

Bordeaux-INP - ENSEIRB-MATMECA ; Clermont School of Business ; CPE Lyon ; EFREI Paris ; EHESP ; emlyon Business School ; ENI Brest ; ENS Lyon ; ENS Paris-Saclay ; ENSArchitecture de Nancy ; ENSC Montpellier ; ENSC Rennes ; ENSEA ; ENSIBS ; ENSIL-ENSCI ; ENSMM ; ENSTA Bretagne (désormais ENSTA) ; ENSTA Paris ; ENTPE ; EPF ; ESDES Ecole de management ; ESIEE Paris ; ESSEC Business School ; ICN Business School ; IESEG ; IMT Nord Europe ; INSA Lyon ; INSA Rennes ; INSA Strasbourg ; Institut Agro Montpellier ; ISAE-SUPAERO ; ISARA ; ISEP ; KEDGE BS ; MBS School of Business ; MINES Paris-PSL ; Mines Saint-Etienne ; NEOMA Business School - EESC ; Paris School of Business ; Sciences Po Toulouse ; Télécom SudParis ; UTBM

**Uniquement à la 1<sup>ère</sup> partie du questionnaire (Réfèrent-e-s et actions mises en place) (42 établissements) :**

3iL Ingénieurs ; Audencia ; BSB - Burgundy School of Business ; Centrale Lyon ; Centrale Nantes ; CESI École d'Ingénieurs ; EAE ; EBI ; EIVP ; EM Strasbourg ; ENGEES ; ENS ; ENSAI ; ENSG-Géomatique ; ENSGSI ; ENSGTI ; ENSICAEN ; ENSISA ; ENSTIB ; ESB ; ESCE ; Grenoble Ecole de Management (GEM) ; Grenoble INP - Génie Industriel ; Grenoble INP - UGA ; ICD International Business School ; IEP Rennes ; IMT Mines Albi ; INP ; IPAG Business School ; IPSA ; ISAE-SUPMÉCA ; ISTECH ; Polytech Angers (ex ISTIA) ; Polytech Marseille - Aix Marseille Université ; Polytech Nancy ; Polytech Tours ; Sciences Po Aix ; Sciences Po Bordeaux ; SIGMA Clermont ; Télécom Physique Strasbourg ; Toulouse INP - ENSEEIHT ; UTT

**Uniquement à la 2<sup>ème</sup> partie du questionnaire (RH) (25 établissements) :**

CentraleSupélec ; ebs Paris ; Ecole Centrale Méditerranée ; École des Ponts ParisTech ; Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse (ENVT) ; EMLV ; ENAC ; ENSCI Les Ateliers ; ENSIIE ; ésam Caen/Cherbourg ; ESCP Business School ; ESM Saint-Cyr ; ESTIA ; ESTP ; Excelia Business School ; Grenoble INP - UGA ; HEC Paris ; IFM ; IFP School ; IMT Atlantique Bretagne-Pays de la Loire ; Institut Mines-Télécom Business School ; ISEN Yncréa Méditerranée ; Polytech Orléans ; Toulouse INP - EI Purpan ; UniLaSalle



## Contacts :

### **Sophie Odone**

Référente Diversité & Inclusion  
sophie.odone@cge.asso.fr

### **Elisabeth Bouyer**

Référente enquête,  
statisticienne  
elisabeth.bouyer@cge.asso.fr

### **Virginie Milaire**

Co-animatrice du groupe de  
travail Egalité femmes-hommes  
virginie.milaire@neoma-bs.fr

### **Marc Rivault**

Co-animateur du groupe de  
travail Egalité femmes-hommes  
m.rivault@ipag.fr