

Les Grandes Ecoles et l'égalité femmes-hommes

Anne-Lucie Wack

Présidente de la Conférence des Grandes Ecoles
&
Directrice générale de Montpellier SupAgro

Colloque Femmes & Sciences, 10 novembre 2017

CGE= 210 Grandes écoles qui maillent le territoire national

- Ecoles d'Ingénieurs (140), management (40) , architecture, sciences po, santé, création, art, design, journalisme, communication...
- 40% Privé (majoritairement EESPIG), 60% Public
- **17 % des effectifs de l'enseignement supérieur**
- **41 % des diplômes de grade master** en France
(→ occupent souvent des postes à resp. dans les entreprises → impact sur le dvpt des entreprises et le dvpt socio-économique du pays)

- **Enquête insertion professionnelle (25^{ème} édition)**
 - Enquête adressée aux jeunes diplômé.e.s via les directions des établissements
 - Insertion professionnelle mesurée à 6 mois et 12 mois
 - Delta FH mesuré sur la rapidité d'insertion, les rémunérations, et par secteur d'activité
- **Baromètre égalité FH (3^{ème} édition)**
 - Enquête par questionnaires adressés par Email aux référent.e.s Égalité et aux directions des écoles membres
 - Période d'enquête : 28 février au 25 avril 2017
 - Les données collectées portent sur l'année universitaire 2015-2016

- **Seulement 27% des formations peuvent être considérées comme mixtes**
c'est-à-dire ayant des effectifs femmes-hommes se situant entre 40 et 60%
- **100% des écoles de management ont des formations mixtes contre 5,2% des écoles d'ingénieur**
- **Ce sont les écoles d'ingénieur qui affichent le taux de féminisation le plus faible**
33% dans les écoles d'ingé
50% pour les écoles de management
près de 60% pour les autres établissements



Les diplômés de formation initiale



Ingénieurs

33,35 %

66,65 %

27,6% en 2016 - 24 % en 2015

Managers

49,2 %

50,8 %

49% en 2016 - 50% en 2015

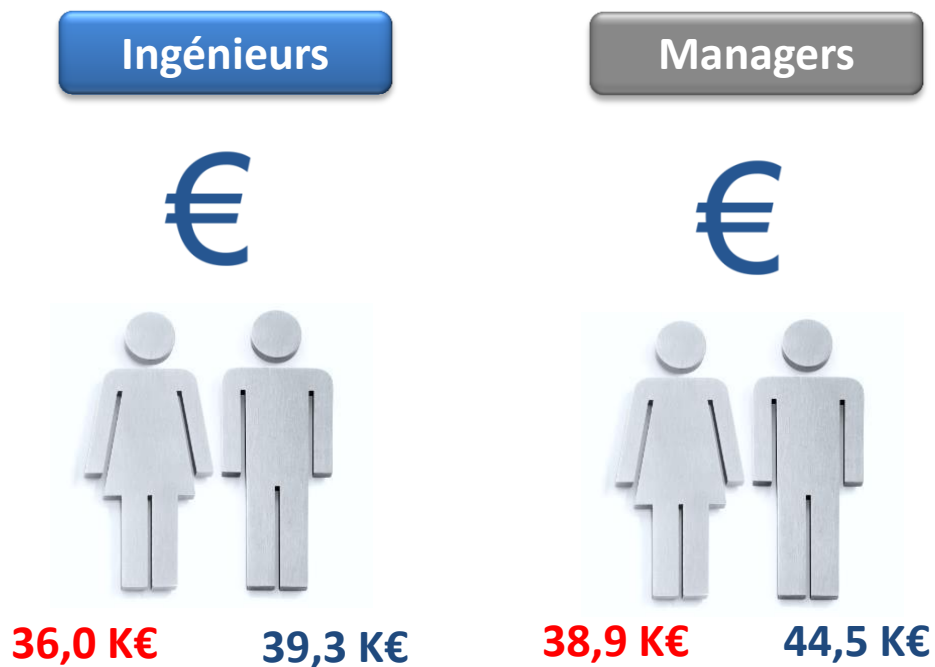
Autres spécialités

58,65 %

41,35 %



Les salaires des jeunes diplômés



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

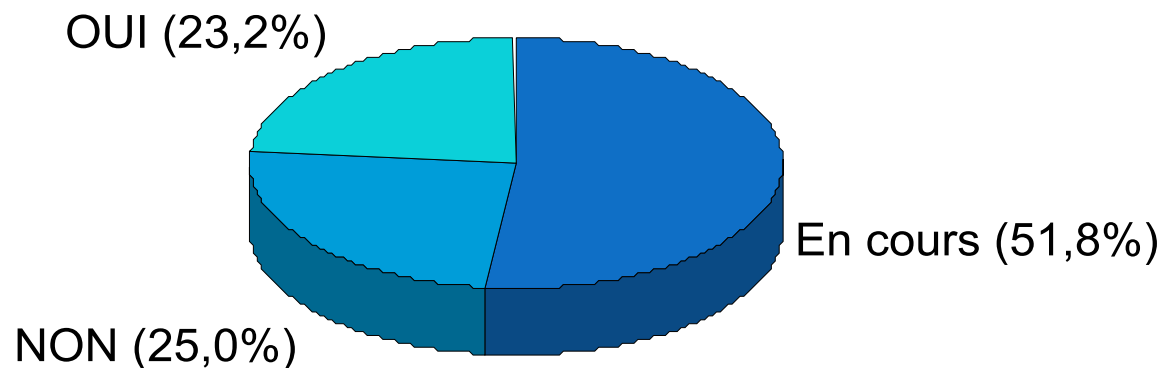
Actions en faveur de l'égalité FH

- **Référents égalité FH dans les écoles, et Groupe de travail CGE sur l'égalité FH**
- **Charte sur l'égalité FH (Ministères- CE-CPU-CDEFI, 2013):** 104 grandes écoles signataires
- **Prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'ESR**
 - Courrier MESR-CPU-CGE-Cdefi aux établissements (dec 2016)
 - Préparation du colloque du 4 décembre 2017
- **Mooc Sillages (CGE) sur l'égalité FH- le 1^{er} Mooc sur ce sujet**
- **Concours « chasseurs de stéréotypes » (Stereotype busters, 2^{ème} édition)**
- **Féminisation des métiers du numérique:**
 - Convention CGE-CIGREF (ex. plateforme de stages sur le numérique pour attirer dans cette filière) – octobre 2017
 - Démarche auprès du PM pour faire de la féminisation des métiers du numérique une grande cause nationale

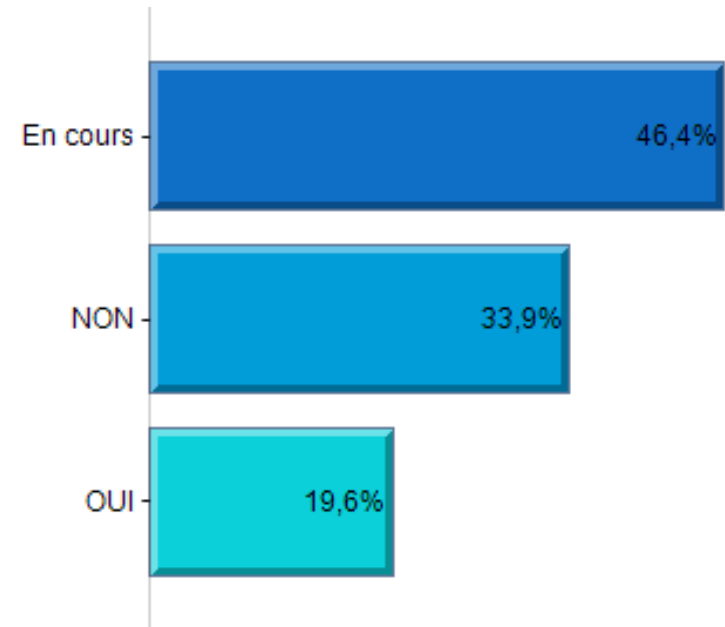
Coaching et mentoring dans les écoles : quelques exemples

- **Audencia « Négo training »** : former 1000 femmes d'ici fin 2018 et 5000 femmes d'ici 2020 (négociation salariale et cadre de travail)
- **Toulouse Business School « Equal ID »** : mentoring, recherche, et modules pédagogiques spécifiques pour tous les étudiants
- **Sciences po Paris et Neoma → mouvement HeForShe ONU**
- **ESSEC juin 2017 « Coup de projecteur »** - 1^{ère} édition: pour mettre en lumière 8 femmes inspirantes représentant leur entreprises
- **EPITA « Girls can code »** : stages de programmation informatique gratuit réservé aux jeunes filles pré-bachelières

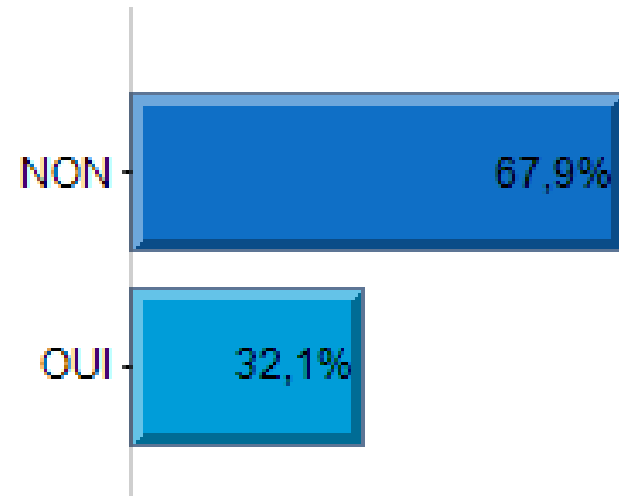
Une stratégie pour l'Égalité Femmes-Hommes a-t-elle été formalisée dans votre établissement ?



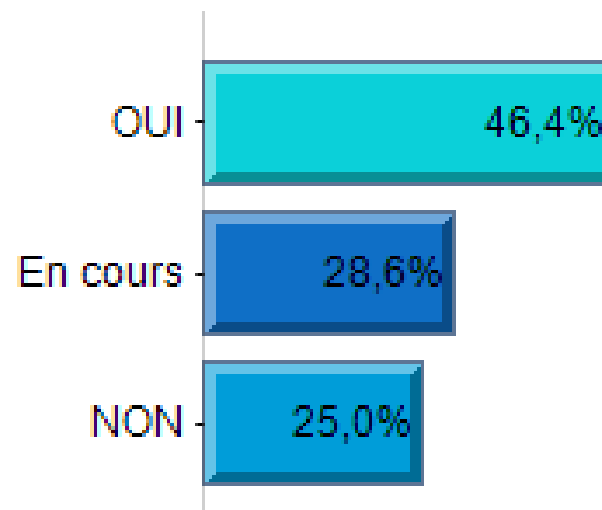
*Un plan d'action a-t-il été
établi à 1, 3 ou 5 ans ?*



Mesurez-vous l'impact de vos actions ?



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



Le référent égalité FH

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

Les trois actions prioritaires

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

48,2%

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

25,0%

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

- **De nombreuses actions en faveur de l'égalité HF et des évolutions encourageantes**
- **Dans les critères d'entrée à la CGE: les GE doivent avoir « *une politique affirmée en termes d'égalité FH* »**
- **Des filières ou écoles désertées par les femmes(ex. numérique) et des inégalités salariales FH qui persistent**