



Femmes ingénieures



OBSERVATOIRE DES INGÉNIEURES

2026



Table des matières

Introduction	3
Répartition des femmes ingénieures	3
Localisation géographique principale des femmes ingénieures	5
Activités	5
• Statut et types de contrats	5
• Mobilité professionnelle	6
• Type d'entreprise	7
Secteurs les plus féminisés	8
Exercice de responsabilités	9
Salaires	11
• Salaire brut médian annuel des femmes ingénieures	13
• Écart de salaire entre les hommes et les femmes	14
Satisfaction et Attentes	15
Focus sur l'Intelligence Artificielle	16
Conclusion	17

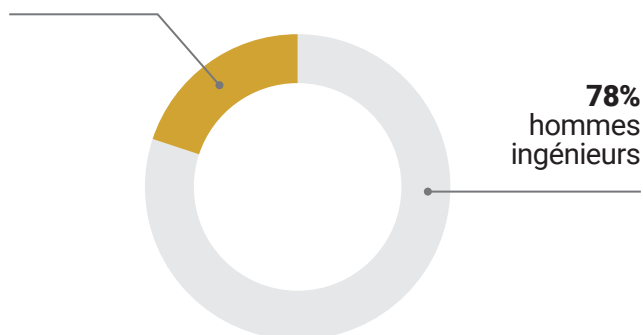
Introduction

L'Observatoire des Femmes Ingénieures s'appuie sur les données de l'enquête annuelle d'IESF 2025, à laquelle l'association Femmes Ingénieures contribue en tant que membre. Cette enquête, fondée sur les données complètes de l'année 2024, constitue la base de cette analyse. Elle s'enrichit également de l'historique accumulé par Femmes Ingénieures au cours des 40 dernières années.

Cet Observatoire repose sur plus de 30 525 réponses valides, dont 6 287 émanent de femmes ingénieures, ainsi que 237 réponses sans indication de sexe.

Répartition des femmes ingénieures *

23%
femmes
ingénieures

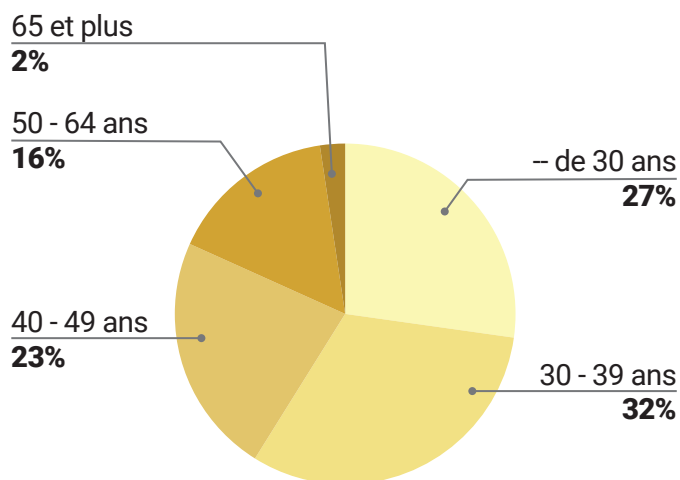


En 2024, on comptait **22% d'ingénieures** en activité sur une population totale excédant légèrement un million d'ingénieurs en activité, tous sexes confondus.

* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

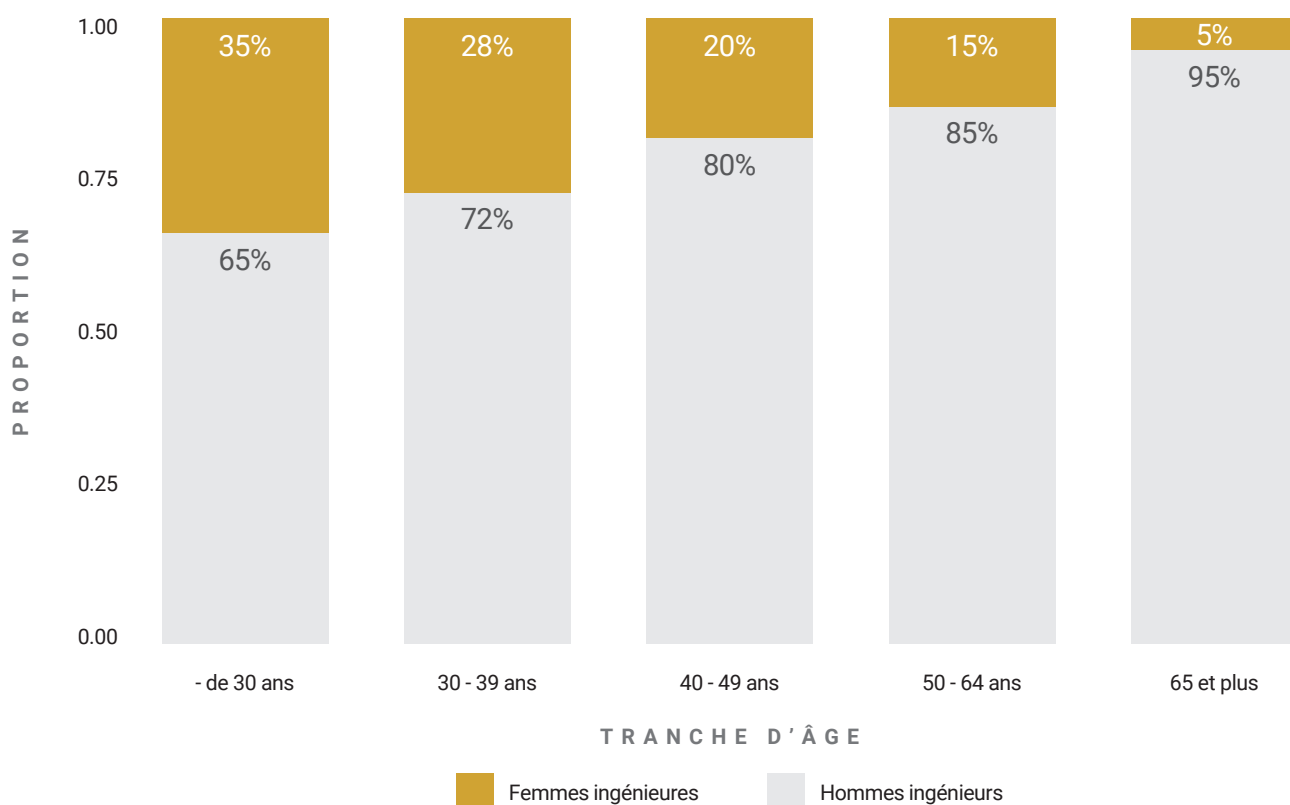
Répartition des femmes ingénieures par âge *

En 2024, les femmes poursuivent leur entrée dans le monde de l'ingénierie, 62% des femmes ingénieures ont moins de 40 ans, contre 42% chez les hommes. Selon la CDEFI, 30% de diplômées de la promo sortie en 2023 sont des femmes, tandis que les chiffres de l'enquête IESF donne 28% : un décalage lié au décompte des ingénieures issues de pays étrangers et à la liste des écoles qui participent au comptage. Il faut souligner une disparité marquée dans le choix des filières de formation à l'entrée du cursus entre les femmes et les hommes. Les femmes sont nettement plus représentées dans le pôle "chimie, génie des procédés, biologie, santé et biotech", secteurs où elles s'orientent à 20 % contre seulement 7 % pour les hommes. À l'inverse, on observe un écart de 11 points en faveur des hommes dans le pôle "électronique, télécommunications, informatique, génie logiciel et cybersécurité".



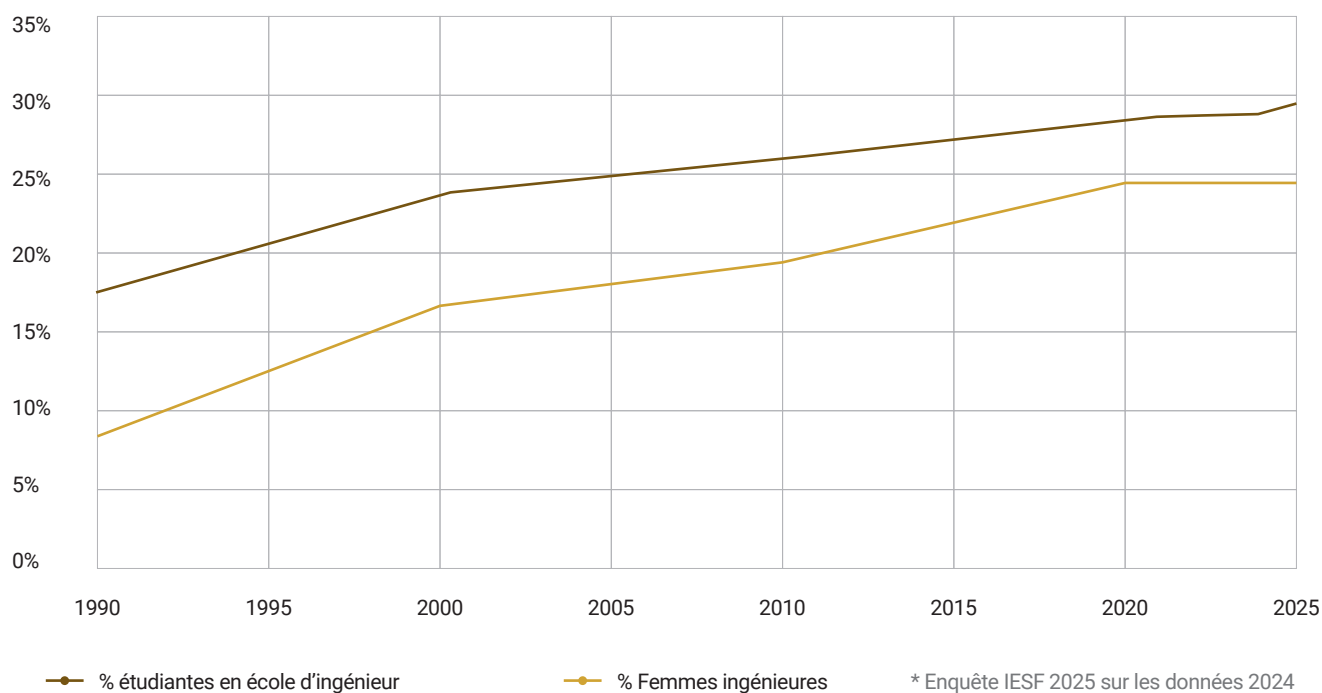
* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Figure 2 | Répartition des répondant.e.s par sexe *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Figure 3 | Evolution des femmes dans les écoles et métiers de l'ingénieur *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Localisation géographique principale des femmes ingénieures

Les trois régions où les entreprises emploient le plus de femmes ingénieures en France restent l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes et l'Occitanie, trois régions où les ingénieurs sont globalement très présents. En effet, ces trois régions sont celles où les entreprises embauchent le plus d'ingénieurs.

Parmi les ingénieures diplômées en France, l'Europe, les Amériques et l'Asie sont les continents employant le plus de femmes. **Les femmes ingénieures s'expatrient légèrement moins** que leurs homologues masculins, 88% des femmes ingénieures travaillent en France contre 84% des hommes ingénieurs.

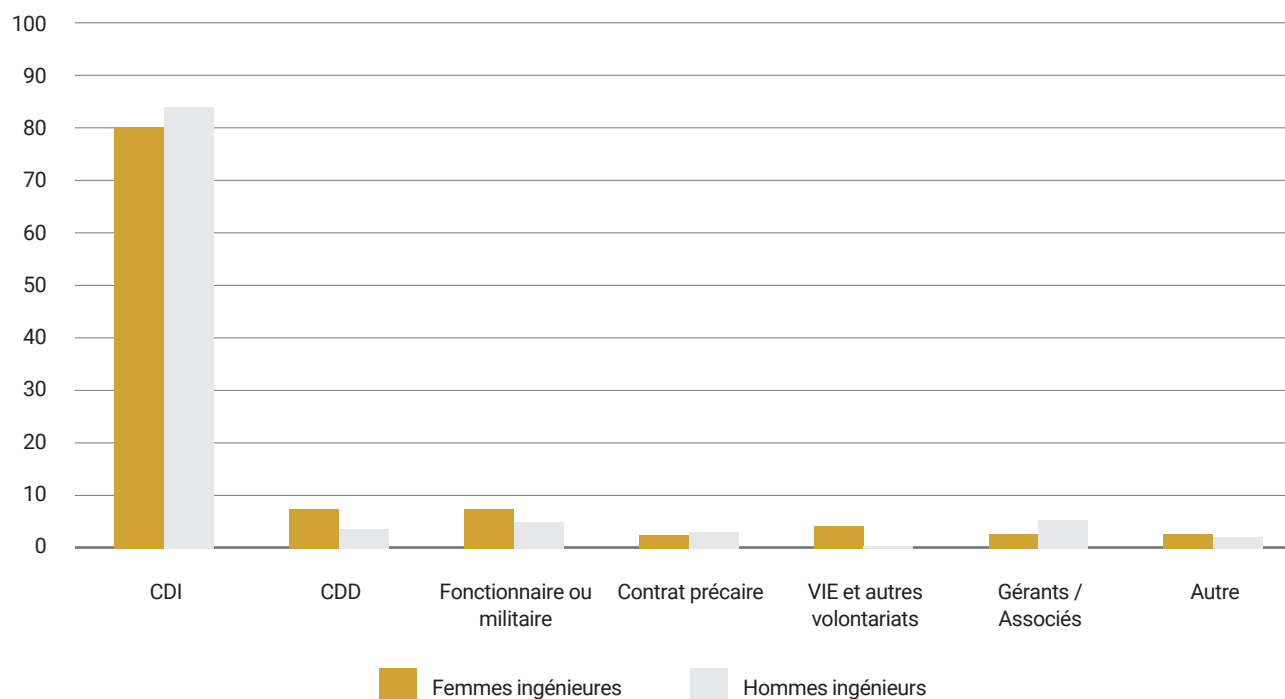
Activités

STATUT ET TYPES DE CONTRATS

Au global **13% des femmes ingénieures sont non-cadres** contre 7% seulement d'hommes.

Les **CDD restent en proportion deux fois plus nombreux chez les femmes ingénieures** que chez les hommes ingénieurs. Il y a également plus de femmes ingénieures dans des postes de fonctionnaires ou militaires (7%) que d'hommes (5%).

Figure 4 | Types de contrats de travail *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Il est également intéressant de souligner que le **taux de gérants et d'associés** chez les **hommes ingénieurs demeure 3 fois plus élevé** que pour les femmes ingénieures, en considérant néanmoins que celles-ci sont plus jeunes.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

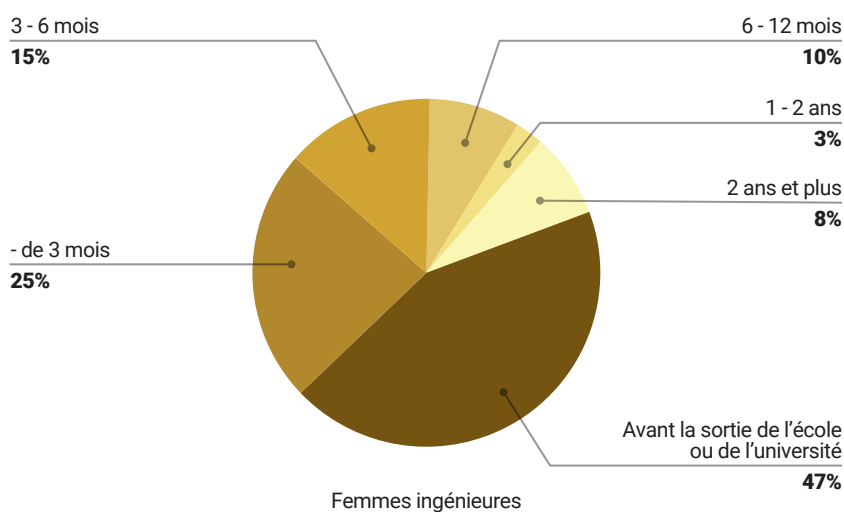
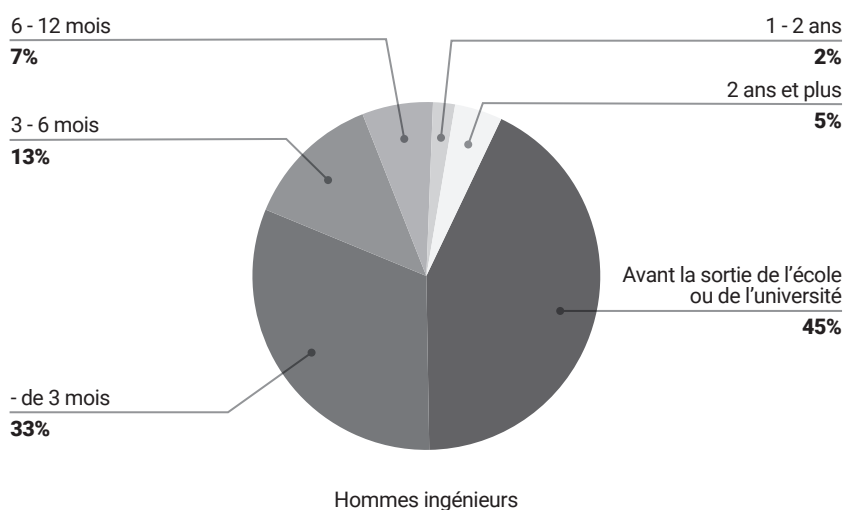
En 2024, environ **31% des ingénieurs ont changé d'emploi ou de poste**. Le mode de recherche préféré pour trouver un emploi est les relations professionnelles (environ 32%).

Les femmes ingénieures trouvent leur premier emploi facilement, **47% d'entre elles ont leur emploi avant même la fin de leur diplôme** contre 45% chez les hommes ingénieurs.

Néanmoins pour 29% des femmes ingénieures, la recherche s'étend au-delà de 3 mois contre 22% chez les hommes ingénieurs.

Pour près d'un quart des ingénieurs, le premier poste est obtenu dans l'entreprise de stage/apprentissage. Cependant **22% des femmes ingénieures ont obtenu leur premier emploi dans l'entreprise de stage/apprentissage contre 29% des hommes ingénieurs**. Cette différence ne permet pas de conclure à une absence d'offre de l'entreprise formatrice : elle peut refléter des préférences individuelles (mobilité, rémunération, adéquation des missions) ou des conditions d'embauche spécifiques.

Figure 5 | Temps avant l'obtention du 1er emploi *

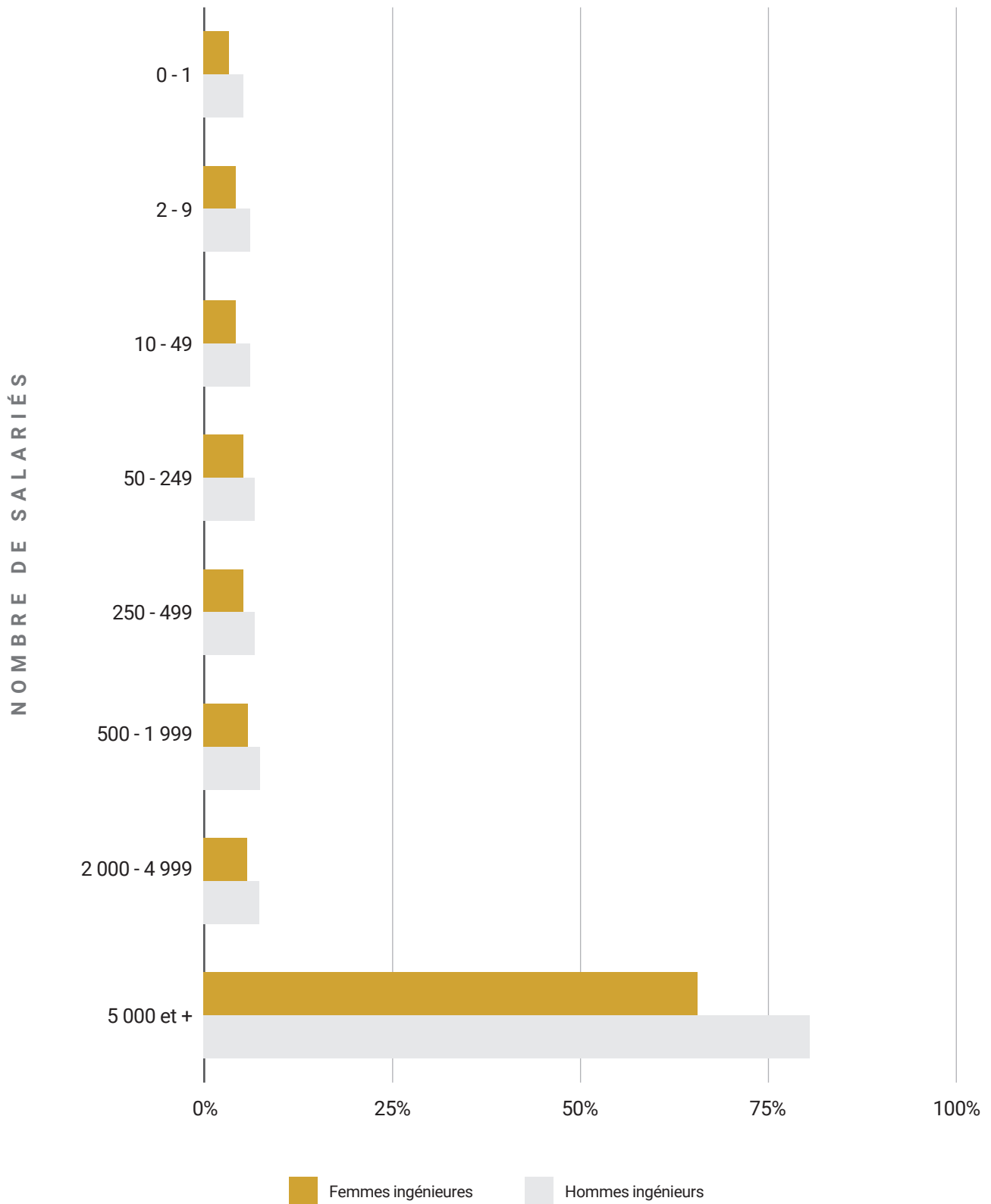


Ces données semblent indiquer que les femmes ingénieures accèdent moins souvent à un CDI directement après leur formation, même lorsqu'elles ont effectué un stage ou un apprentissage dans l'entreprise. Elles sont **plus nombreuses à connaître un premier emploi subi** (faute de proposition ?) ou précaire (CDD).

* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

TYPE D'ENTREPRISE

Figure 6 | Répartition des femmes et hommes ingénieur.e.s par type d'entreprise *

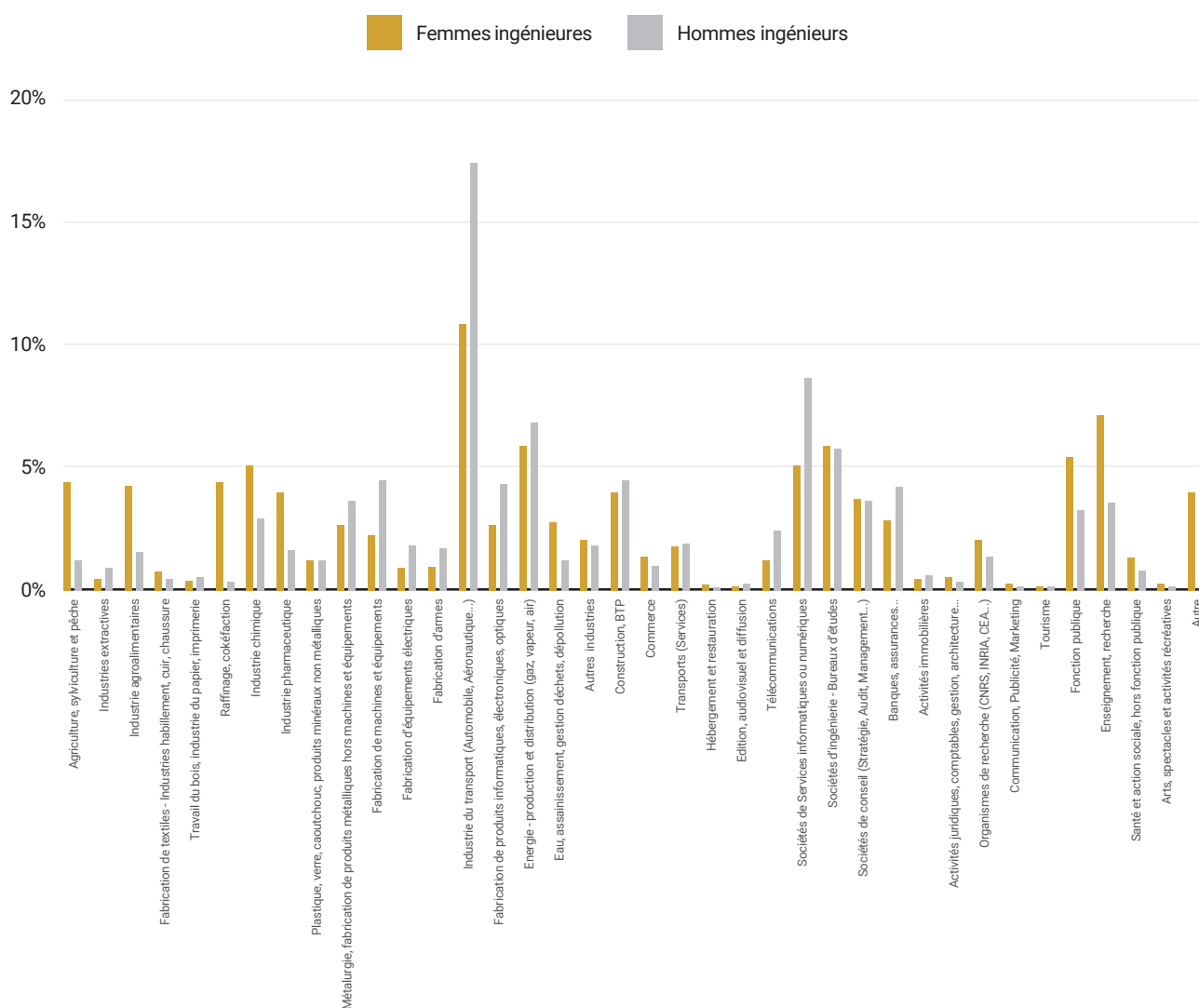


* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Secteurs les plus féminisés

Les femmes demeurent plus représentées que les hommes dans les industries agroalimentaires, chimiques, pharmaceutiques, et également dans les secteurs de l'agriculture, l'eau/environnement/dépollution, organismes de recherche, de l'enseignement & recherche, et de la fonction publique. La fonction publique est le domaine où les femmes ingénieures sont plus représentées par rapport aux hommes ingénieurs. Ces secteurs sont généralement les moins rémunérateurs.

Figure 7 | Part des femmes ingénieures et des hommes ingénieurs par secteur d'activité *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

D'autre part, il y a une sous-représentation notable dans les secteurs :

- Services informatiques (**5%** de femmes ingénieures vs **9%** d'hommes ingénieurs)
- Industries du transport (**11%** vs **17%**)
- Produits informatiques, électroniques, optiques (**2%** vs **4%**)
- Banques, assurances et établissements financiers (**3%** vs **4%**)

Exercice de responsabilités

Les responsabilités dans l'entreprise sont un des marqueurs principaux de la place accordée aux ingénieures dans l'entreprise.

ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS HIÉRARCHIQUES

34% des femmes déclarent exercer des responsabilités hiérarchiques, contre **47% des hommes**

Cet écart important suggère une **moindre progression vers les postes de management** pour les femmes ingénieures.

RESPONSABILITÉS FINANCIÈRES

Seulement **20% des femmes** ont la responsabilité d'un **résultat financier**, contre **30% des hommes**

En matière de **budget**, 42% des femmes en gèrent un, contre 51% des hommes

Les écarts sur ces indicateurs montrent une **position moins stratégique et moins décisionnelle** pour les femmes dans les organisations.

RESPONSABILITÉS À L'INTERNATIONAL

21% des femmes déclarent une responsabilité à l'international contre **33% des hommes**

L'accès aux missions internationales reste plus limité pour les femmes ingénieures.

ENCADREMENT SANS RESPONSABILITÉ HIÉRARCHIQUE

L'équilibre est plus marqué : **52% des femmes** animent une équipe sans lien hiérarchique, contre **55% des hommes**

Cela suggère que les femmes sont actives dans le travail collectif, mais souvent **sans reconnaissance formelle ou pouvoir hiérarchique**.

DÉCISIONS STRATÉGIQUES

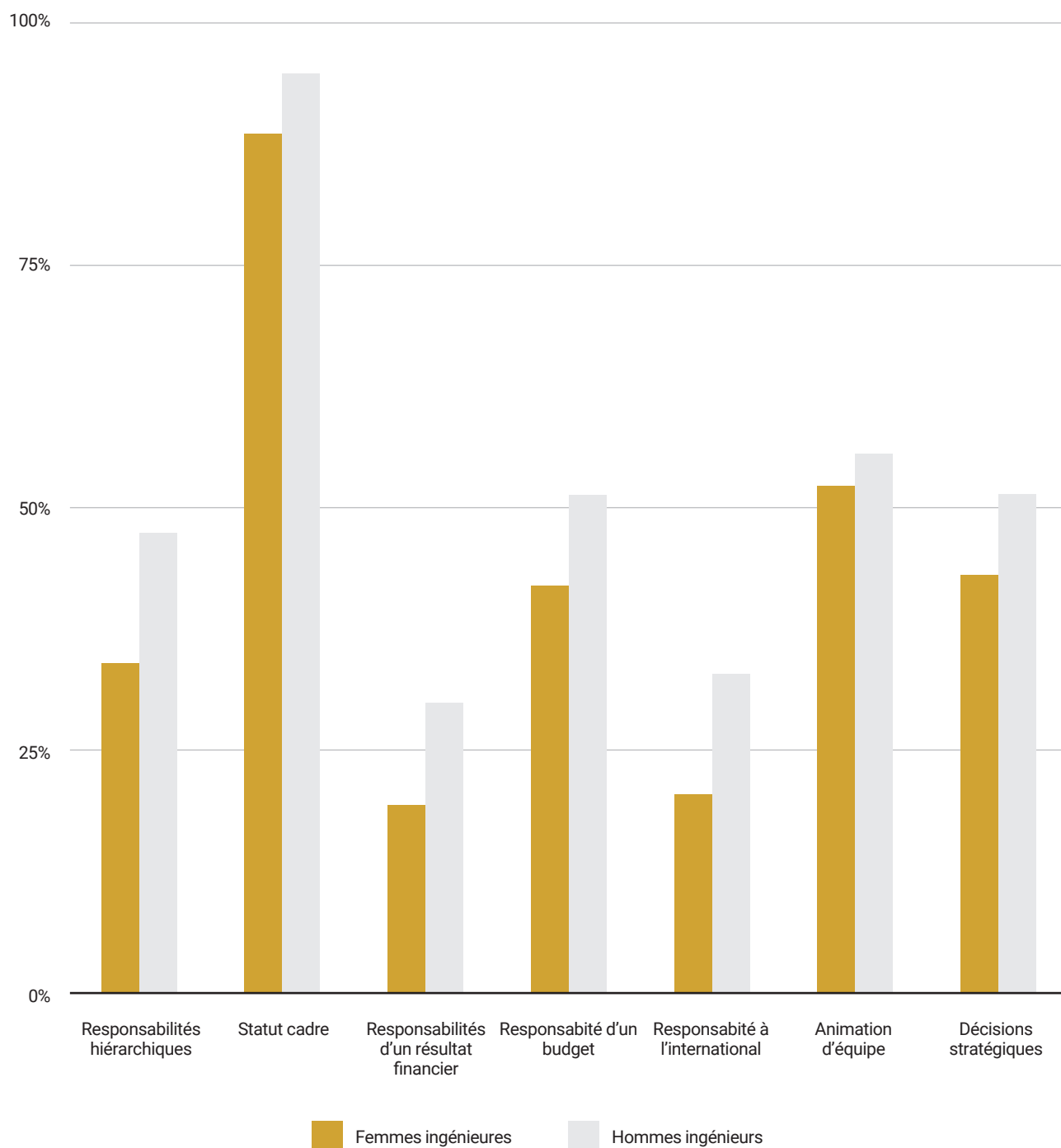
43% des femmes participent à des décisions stratégiques, contre **51% des hommes**

Encore un écart marquant sur l'accès à la **contribution aux orientations de l'entreprise**.

L'enquête révèle des écarts clairs entre femmes et hommes ingénieurs en matière de responsabilités hiérarchiques, budgétaires, internationales et stratégiques. Si les femmes sont **bien représentées dans les rôles d'animation d'équipe**, elles restent **moins présentes dans les postes de direction**, dans les organes de gouvernance et dans les fonctions à fort levier décisionnel.

Ces écarts soulignent une **ségrégation verticale persistante**, où les femmes jouent un rôle central dans l'opérationnel, mais peinent à accéder aux **sphères de pouvoir et de décision**. L'analyse de toutes ces disparités est cependant à moduler dans la mesure où les répondantes sont en majorité plus jeunes que les répondants et donc plus souvent en début de carrière.

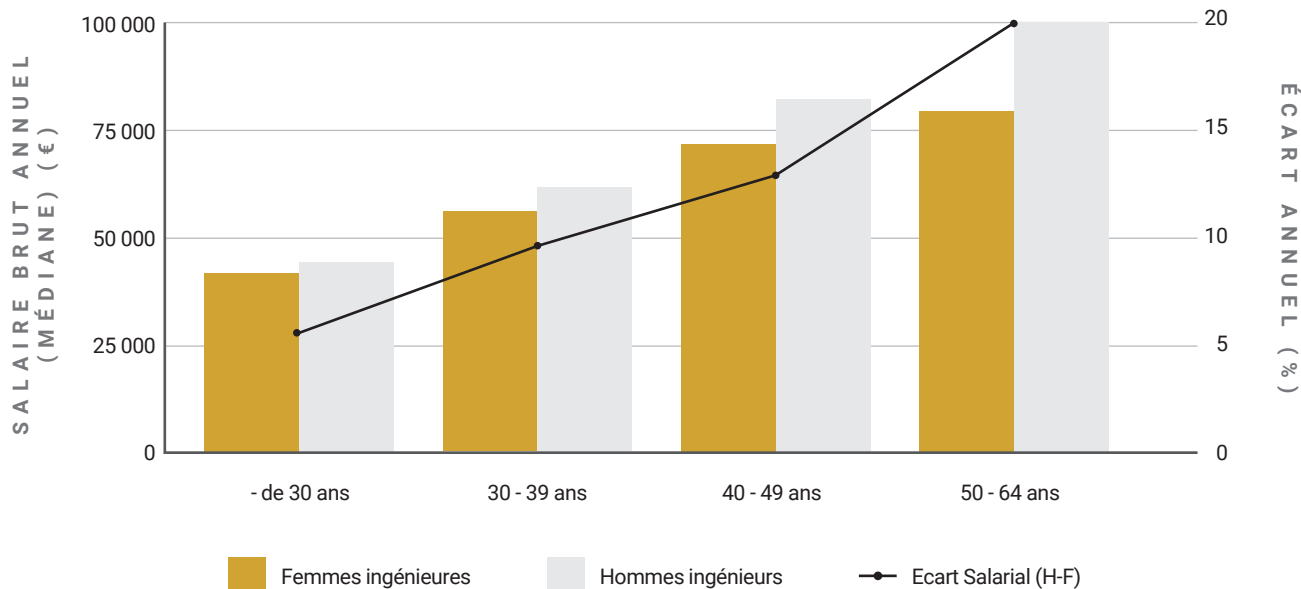
Figure 8 | Accès aux responsabilités professionnelles *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Salaires

Figure 9 | Salaires par âge selon le sexe et écart salarial *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Le salaire médian des femmes ingénieurs reste inférieur sur toutes les tranches d'âge.

Cet écart est plus faible en début de carrière, 5% à l'embauche, mais il se creuse avec l'expérience, jusque 20% pour la tranche d'âge 50-65 ans.

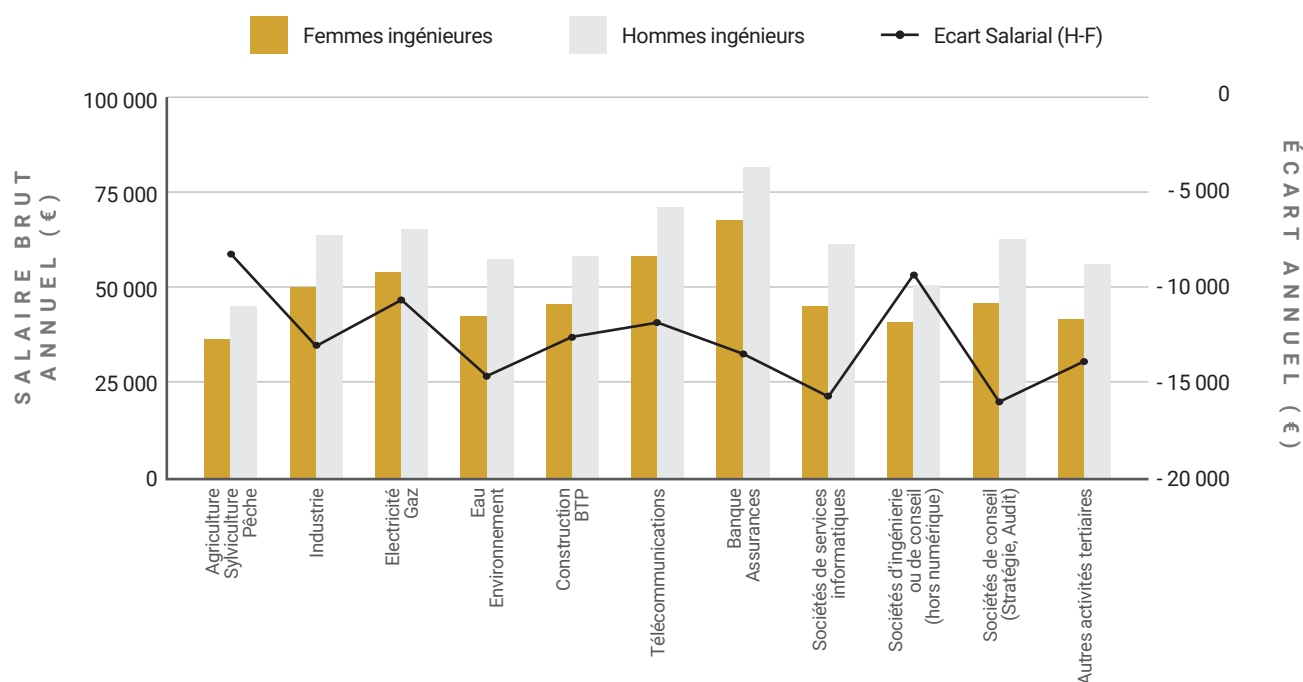
Le salaire brut médian annuel varie selon l'activité dominante, le lieu de l'activité, la taille de l'entreprise, mais aussi selon le type de contrat.

En 2024, **les secteurs les plus rémunérateurs** pour les femmes sont **la banque, les télécommunications et l'énergie**.

Les données mettent en évidence des écarts salariaux persistants entre femmes et hommes dans les principaux secteurs d'activité. On constate que, dans **tous les secteurs**, les hommes perçoivent en moyenne un salaire brut annuel supérieur à celui des femmes. Les **écarts sont particulièrement marqués dans les secteurs financiers (près de 20 000 €), le conseil et les services informatiques**, tandis que les secteurs comme **l'agriculture ou l'énergie présentent des écarts plus modérés**, bien que toujours présents. Il est nécessaire d'assurer un suivi rigoureux des politiques de rémunération, notamment dans les secteurs historiquement masculins ou à forte valeur ajoutée.

À noter : les comparaisons par secteur agrègent des populations qui peuvent différer par l'âge, l'ancienneté, la famille de métiers, la localisation et le temps de travail.

Figure 10 | Salaires par secteur selon le genre et écart salarial *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Lorsque nous incluons dans notre analyse les secteurs d'activités des femmes ingénieures, il est particulièrement révélateur de constater que certains secteurs peu mixtes affichent malgré tout des écarts salariaux très élevés. Cela montre que même dans les secteurs de faible représentation, les femmes n'ont pour autant pas une égalité de traitement. Dans des secteurs tels que la banque ou l'ingénierie, où les femmes restent peu nombreuses, leur présence se traduit fréquemment par l'occupation de fonctions moins rémunérées ou par un accès plus restreint aux postes à responsabilité.

Cette situation met en lumière des inégalités hiérarchiques persistantes, où la présence féminine reste marginale et cantonnée à des rôles moins valorisés, avec néanmoins des populations inhomogènes en âge et stade de carrière entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les femmes sont fortement représentées dans des secteurs aux rémunérations plus faibles, ce qui contribue mécaniquement à la persistance de l'écart global.

Certains secteurs affichent une meilleure parité de représentation, comme les sociétés d'ingénierie, de conseil ou de construction/BTP, mais les écarts de salaires y demeurent également notables.

Lorsque nous nous tournons vers l'administration publique, les femmes ingénieures perçoivent en moyenne **44 352 €**, contre **55 146 €** pour leurs homologues masculins. Cela représente un **écart de 10 784 €**, soit environ **20 % de moins**. Toutefois, cet écart salarial est en recul comparativement à l'année précédente.

Cet écart est particulièrement frappant dans un environnement censé être plus transparent et encadré que le secteur privé. Ce constat suggère que les femmes occupent plus fréquemment des postes moins rémunérés, avec un accès plus limité aux fonctions de direction ou aux établissements les mieux valorisés. Il s'explique également par le fait que les femmes appartiennent plus souvent à des catégories d'âge plus jeunes, ce qui influence leur position salariale.

Cette situation nous rappelle que l'égalité salariale ne dépend pas uniquement de la structure du secteur, mais aussi des dynamiques de carrière, du temps partiel plus fréquent chez les femmes ingénieures et de la reconnaissance professionnelle. Un cadre normatif est une étape mais ne suffit pas à garantir l'égalité salariale.

Figure 11 | Écart salarial brut entre les Femmes et les Hommes ingénieurs *



À noter :

Les chiffres en pourcentages représentent l'écart du salaire médian des femmes par rapport à celui des hommes.

* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

L'écart salarial entre les femmes et les hommes tend à se creuser au sein des générations les plus âgées. En début de carrière, cet écart demeure difficile à expliquer, mais il s'explique en partie par la surreprésentation des femmes dans les secteurs les moins rémunérateurs. Par ailleurs, à secteur équivalent, les femmes sont davantage présentes dans la fonction publique et dans l'enseignement.

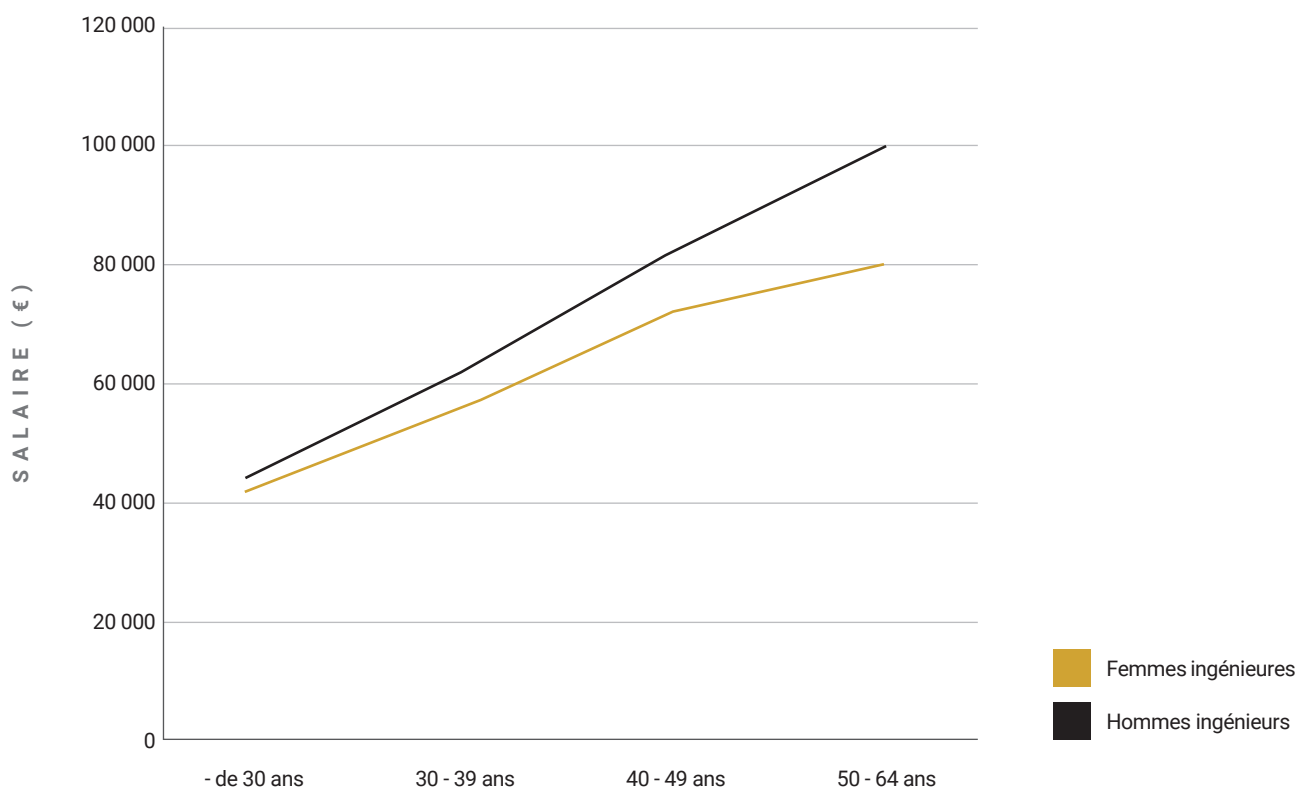
Les entreprises qui recherchent plus de mixité dans leurs équipes devraient veiller à mieux rémunérer les ingénieures.

Le salaire des femmes ingénieures augmente au cours de leur carrière, qu'importe la taille de leurs équipes. Même s'il faut prendre avec précaution les chiffres en raison des échantillons de faible taille, les courbes de tendance marquent clairement une progression en fonction de l'âge.

ÉCART DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Sur le graphe ci-dessous représentant l'évolution du salaire médian en fonction de la tranche d'âge, nous remarquons que le salaire médian des femmes augmente de manière moins conséquente que celui de l'ensemble des ingénieurs. En effet, pour la tranche d'âge des moins de 30 ans, les salaires de l'ensemble des ingénieurs et celui des femmes sont similaires (-6% en défaveur des femmes) mais l'écart se creuse à partir de la tranche 30-39 ans et l'inflexion augmente même à partir de la tranche 40-49 ans (-13%).

Figure 12 | Salaire ingénieurs femmes et hommes selon l'âge *



* Enquête IESF 2025 sur les données 2024

Nous observons que le salaire médian des hommes ingénieurs atteint un pic de 100 000 € dans la tranche 50-64 ans. Alors que la progression de salaire des hommes ingénieurs poursuit une trajectoire linéaire quasiment tout au long de leur carrière, la progression de salaire des femmes ingénieurs subit au-delà de 40 ans, une inflexion qui ralentit considérablement l'évolution de leur salaire.

Les rémunérations des femmes ingénieurs sont globalement moins importantes que celles de l'ensemble des ingénieurs, et ce pour toutes les tranches d'âge.

Rémunérations variables : Au-delà du salaire fixe, les écarts se creusent davantage lorsque l'on considère les éléments variables de rémunération. Les hommes ingénieurs en bénéficient plus fréquemment, **58%** vs **44%** pour les femmes ingénieurs de **primes, bonus** et **avantages en nature** (véhicule de fonction, participation, stock-options, etc.), notamment dans les secteurs privés à forte valeur ajoutée. Ces compléments représentent parfois une part significative de la rémunération totale et renforcent les inégalités entre les sexes.

Satisfaction et Attentes

Près de 70% des femmes ingénieures se disent globalement satisfaites de leur travail. Le contenu du poste, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et l'alignement du travail avec leurs valeurs sont les trois critères les plus déterminants dans le choix d'un poste et d'une entreprise pour les femmes ingénieures tandis que pour les hommes ingénieurs, le contenu du poste, la rémunération et la conciliation vie pro/perso sont les trois critères les plus importants.

Figure 13 | Classement top 5 critères d'attractivité selon le sexe

	Hommes	Femmes
Contenu du poste	1	1
Conciliation vie professionnelle & personnelle	3	2
L'alignement possible de mon travail et de mes valeurs	7	3
L'environnement de travail (QVT)	5	4
Localisation de l'entreprise	4	5
Rémunération	2	5

En 2024, les femmes ingénieures accordent une priorité plus marquée que les hommes ingénieurs à la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, à l'alignement de leurs missions avec leurs valeurs, ainsi qu'à la qualité de l'environnement de travail. Par ailleurs, si la rémunération demeure le deuxième critère déterminant pour les hommes dans le choix de rejoindre une entreprise, ce facteur ne figure qu'à la cinquième place pour les femmes. Les femmes ingénieures négocient-elles alors moins leurs salaires, ce dernier étant un critère moins déterminant ? Ou, existe-t-il une prophétie auto-réalisatrice, des salaires moins ambitieux proposés font que ce critère est repoussé plus bas par les femmes ingénieures ?

Focus sur l'Intelligence Artificielle

L'intelligence artificielle (IA) transforme rapidement les métiers de l'ingénierie. Son adoption peut modifier les compétences attendues et les pratiques professionnelles dans de nombreux secteurs. Les données suivantes illustrent comment les ingénieurs - femmes et hommes - s'approprient ces outils dans leur quotidien.

Si 67 % des femmes ingénieures utilisent l'IA dans leur cadre professionnel, cette proportion s'élève à 75 % chez leurs homologues masculins. Pour les deux groupes, l'analyse de données et la conception constituent les principaux cas d'usage.

Toutefois, les femmes sont moins enclines à mobiliser l'IA pour l'optimisation des processus (20 % contre 27 % pour les hommes).

Par ailleurs, les femmes ingénieures expriment davantage d'inquiétudes face à cette technologie. Leurs craintes portent notamment sur la nécessité de monter en compétences, les risques éthiques et de sécurité, la dépendance technologique, ainsi que l'impact sur la sécurité de l'emploi.

Les femmes ingénieures font preuve d'un certain scepticisme quant aux bénéfices réels de l'IA sur leur quotidien professionnel. Contrairement à leurs homologues masculins, elles sont moins nombreuses à anticiper une évolution de leurs postes vers plus d'utilisation de l'IA, un changement possible d'organisation au sein de leur équipe ainsi qu'une amélioration de leurs conditions de travail que les hommes ingénieurs grâce à ces outils.

Cependant, les données révèlent des **différences de perception et d'appropriation entre les femmes et les hommes ingénieurs**. Les femmes sont non seulement un peu plus nombreuses que les hommes à ne pas utiliser l'IA, **33%** contre **25%**, mais aussi moins bien informées sur les cadres réglementaires européens : 19% des femmes ingénieures sont informées contre 30% des hommes ingénieurs, et davantage dans l'incertitude face à l'arrivée de ces technologies (9% contre 6%). Ces écarts interrogent : ils peuvent refléter des différences d'accès à l'information, de culture managériale ou encore de rôle dans l'entreprise.

Cela souligne l'importance de mettre en place des **actions inclusives de sensibilisation et de formation**, afin que l'IA bénéficie à tous les ingénieurs, quel que soit leur sexe, et qu'elle ne devienne pas un nouveau facteur d'écart dans les trajectoires professionnelles.

Conclusion

Les données confirment une réalité persistante : les femmes ingénieures, bien qu'ayant pleinement investi les métiers techniques, continuent d'évoluer dans un environnement où les écarts avec les hommes concernant les conditions d'emploi, de reconnaissance et de perspectives demeurent significatifs.

Dès l'entrée dans la vie professionnelle, les femmes sont **moins souvent embauchées en CDI** dans l'entreprise qui les a formées, et **plus nombreuses à commencer en CDD**. Elles accèdent également **moins fréquemment à des fonctions hiérarchiques**, budgétaires ou stratégiques, et sont **moins représentées dans les instances de direction**, ce qui limite leur poids dans les décisions clés, mais elles sont aussi proportionnellement plus jeunes que les ingénieurs. L'écart de rémunération, observable dans presque tous les secteurs - y compris le secteur public, en est une conséquence directe.

Face à l'émergence de nouveaux outils comme l'intelligence artificielle, les femmes ingénieures sont engagées, mais restent parfois **moins informées** ou **plus en retrait** sur les aspects stratégiques ou réglementaires, ce qui pourrait reproduire de nouvelles inégalités si rien n'est anticipé.

Cependant, les dynamiques évoluent positivement. Les écarts salariaux sont en baisse par rapport à notre Observatoire 2025 et les femmes ingénieures sont de plus en plus nombreuses à **percevoir l'IA comme une opportunité** dans leur métier. Leur forte représentation dans des secteurs émergents et leur capacité à piloter des projets complexes montrent une **montée en puissance incontestable**. Ces signaux encouragent à poursuivre les efforts en faveur de la mixité et à accélérer l'accès aux niveaux de responsabilité.

Ces constats appellent à une mobilisation collective pour **favoriser la mixité et des trajectoires équitables**, en valorisant les compétences à tous les niveaux, en **améliorant l'accès des femmes aux postes à responsabilité**, et en assurant une **meilleure transparence sur les rémunérations et les opportunités**.

La France doit former davantage d'ingénieurs chaque année pour répondre à ses besoins. Favoriser la mixité dans tous les secteurs, à tous les niveaux de décision, n'est pas qu'une question d'égalité - c'est une condition essentielle pour l'innovation, la performance et la durabilité du secteur de l'ingénierie.



Femmes ingénieures